



भारत का राजपत्र

The Gazette of India

असाधारण

EXTRAORDINARY

भाग II—खण्ड ४—खण्ड (i)
PART II—Section 3—Sub-section (i)

प्राधिकरण से प्रकाशित
PUBLISHED BY AUTHORITY

11/8/1988

सं. 113]

नई दिल्ली, सोमवार, सार्व 14, 1988/फाल्गुन 24, 1909

No. 113]

NEW DELHI, MONDAY, MARCH 14, 1988/PHALGUNA 24, 1909

इस भाग में भिन्न पृष्ठ शब्दों वाली जाती है जिससे कि यह अलग संकलन के क्षेत्र में
रखा जा सके

Separate Paging is given to this Part in order that it may be filed as
a separate compilation

मंत्र-भूतल परिवहन भवालय

(परेन यंग)

धर्मसूचना

नई दिल्ली, 14 मार्च 1988

सा. का. नि. 338(प्र).—केव सरकार, महाप्रलेन न्याय अधिनियम, 1963 (1963 का 38) की धारा 132 की उपधारा (1) के साथ पठित धारा 124 की उपधारा (1) द्वारा प्रदत्त जाकियों को प्रयोग करने हुए, मद्रास म्यामी मंडल द्वारा बनाए गए और इस धर्मसूचना के माध्यम संकलन मनुसूची में मद्रास पौर्ट द्रस्ट कर्मचारी (वर्गीकरण, नियन्त्रण व अपील) विनियम 1988 का अनुमोदन करती है।

2. उक्त विनियम, इप ग्रांडुरां अमरांग राजपत्र में प्रकाशन की तारीख को प्रकृत दिन।

धर्मसूची

मद्रास पौर्ट द्रस्ट

मद्रास पौर्ट द्रस्ट कर्मचारी (वर्गीकरण, नियन्त्रण एवं अपील)
विनियम, 1988

(आर. आर. सी/16693/86/एस)

महाप्रलेन न्याय अधिनियम 1963 (1963 का 38) की धारा 28 में प्रदत्त अधिकारों का प्रयोग करने हुए मद्रास पौर्ट द्रस्ट बोर्ड निम्नलिखित

मतों विनियम बनाता है और इसमें प्रकाशित किया जाता है जैसा कि उपरोक्त अधिनियम की धारा 124 के तहत अनुकूल है।

प्रथमें कि मरकारी मंजूरी मिल जाएः

भाग 1—मामान्य

1. लघु शीर्षक :

ये विनियम मद्रास पौर्ट द्रस्ट द्वारा (वर्गीकरण नियन्त्रण व अपील) विनियम 1988 कहाये जायेंगे।

2. परिभाषाएँ :

इन विनियमों में, जब तक कि संरक्षित शब्दों अनुकूल न हों,

(क) "अधिनियम" से तात्पर्य समय-मामान्य पर संरक्षित महाप्रलेन न्याय अधिनियम, 1963 (1963 का 38 वा) ;

(ख) कर्मचारी के मामले में नियुक्ति "प्राधिकारी" से तात्पर्य इन विनियमों में निर्धारित "प्राधिकारी" से है;

(ग) बोर्ड, अध्यक्ष, उपाध्यक्ष तथा विभागाध्यक्ष का वहीं अर्थ होगा जैसा कि उन्हें क्रमण अधिनियम में दिया गया है;

(घ) प्रतुग्रामिक प्राधिकारी से तात्पर्य उस सक्षम प्राधिकारी से है जो किसी की कर्मचारी पर विनियम 8 में विनिधारित कोई भी दण्ड लगा सकता है;

(इ) "कर्मचारी" से तात्पर्य बोर्ड के कर्मचारी से है तथा इसमें निम्नलिखित जी शामिल है, जैसे—ऐसा कोई अधिकत जो विदेश सेवा में

ता अवदा जिसको मेशांग अस्थायी छार में बौद्ध के शिष्टाचार पर ही तांग ऐंग कोई भी आदित जा के-दीप शवावा तांग अस्थायी शवावा शांती। या अस्थ प्राधिकारा शवा में ही नग जितकां में तांग अस्थायी श्वा य श्वर के निपटान पर ही।

(य) 'अनुसूची' म तात्पर इन विनियमी म सन्तान अनुसूची से है।

3 शारू

(1) ये विनियम बोहं के प्र-वेद कर्मचारी क लिए लागू होंगे परन्तु नियन्त्रित के लिए नहीं।

(क) आकस्मिक गोजाराक्षाला अधिकारी।

(ख) इन नियमों के तहत आने वाले मामलों म अवदा ऐंग प्रावधानों के तहत आने वाले मामले जो उम समय प्रचलित हो, उनके तहत की गई विशेष अवधता वाले अधिकारी।

भाग 2—वर्गीकरण

4 पदों का वर्गीकरण

ममय-ममय पर केन्द्रीय सरकार के पूर्व अनुमान से बोहं के तहत पदों को बांधके डारा वर्ग-1 वर्ग-2 और वर्ग-3 और वर्ग-4 पदों में वर्गीकृत किया जाएगा।

भाग 3—नियमित प्राधिकारी

5 नियमित प्राधिकारी

(1) अधिनियम की धारा 24 उप धारा (1) ब उ (अ) मे बताए गए पदों को लोहकार अस्थ वर्ग-1 पदों की नियमित का प्राधिकार अध्यक्ष के पास होगा।

(2) वर्ग 2 के पदों वाले नियमित का प्राधिकार उपायकार के पास होगा।

(3) वर्ग-3 व 4 के पदों की नियमित का प्राधिकार सम्बंधित विभाग अध्यक्ष को होगा।

6 अधिकारों का इस्तेमाल करने वाले प्राधिकारी डारा द्वारे आधिकारिक प्राधिकारी को प्राधिकार सौंपते।

विनियम-5 म विनियमित प्राधिकारी डारा पदा की नियमित म उपयोग किए जाने वाले अधिकार द्वारे प्राधिकारी डारा भी इस्तेमाल किए जा सकते हैं जो प्राधिकारी बड़ा हो।

भाग—4 नियमन

7 नियमन

(1) नियन्त्रित पर्वतिवर्धी मे रियो की कर्मचारी वाले नियमित नियमित किया जा सकता है—

(क) अगर अध्यक्ष की राय म यह ही कि वह कर्मचारी जाग दी मुरारा के हितों मे आविकार किया कलाप मे आमिल है, अवदा

(ख) ऐसे मामले म जहा उपके विनाफ म नेशासनिक कार्रवाई चल रही है अवदा अनियंत्रित है; अवदा

(ग) ऐसे मामले म जहा उपके विनाफ किसी अवगंधी मामल म अन्वेषण चल रहा है या मुकदमा चल रहा है।

(2) नियमन क आवेदन नियमित प्राधिकारी डारा जारी किए जायेंगे।

(क) अधिनियम की धारा 24 की उपवाश (1) के बाह्य (अ) म उल्लिखित कर्मचारी के मामले म अध्यवन डारा; और

(ख) अस्थ किसी कर्मचारी के मामले म नियमित प्राधिकारी डारा। परन्तु प्राधिनियम की धारा 24 की उपवाश (1) के बाह्य (अ) म

उल्लिखित कर्मचारी मे मामले मे ऐसे आदेश तक प्रभावी नहीं होगे जब तक ये ऐसे आदेश मे तथा अनुसूची की विधि नहीं।

(3) अव्यक्त के आदेश द्वारा केन्द्रीय सरकार के अनुमोदन से प्रथम नियमित प्राधिकारी के अनुमोदन म वयाचिति कर्मचारी की नियमित समझा जायेगा।

(क) अगर वह अडालतीम (45) घटे स प्रथम समय तक प्रवराधी प्रभावी प्रवदा अवदा अस्थ किसी कारण हिशमत म रखा गया है तो नजरबद्ध होने की विधि से उसे नियमित माना जायेगा।

(ख) अगर किसी प्रवराधी मे दावी पाये जाने के कारण उसे 49 घटे के प्रथम समय तक कारावास मे भेजा जाता है और उसे ऐसे घाय बिद्द हो जाने के परिणाम स्वरूप तुरन्त बदलित नहीं किया जाता या निलाला नहीं जाता अवदा अनिवार्य सेवानिवृत्त नहीं किया जाता तो वो वह बिद्द पाये जाने की विधि से उसे नियमित माना जायेगा।

व्यापका

व्यापक (म) म उद्दृत 48 घटे की अवधि भी गणना दौष तिक्क होने के बावर कारावास के प्रारंभ होने के समय से की जायेगी तथा इस प्रयोजनार्थ कारावास के शीब मे रहने भी अवधि की भी गणना की जायेगी यदि कोई हो तो।

(4) किसी कर्मचारी के नियमित की अवधि मे भेदा से बरबास्तगी, निकासन अवदा अनिवार्य मे भेदा निवृत होने का इण्ड दिया जाता है और उसमे वह अपील कर देता है अवदा इन विनियमों के तहत उम की युक्तीकारी जानी है और मामले की पुन जान के लिए भेजा जाता है अवदा कार्रवाई मे वह अवदा अस्थ किसी अव्यक्ति के तहत है तो उसके नियमित के आदेश जारी माने जायेंगे तथा उसकी मूल बरबास्तगी, निकासन, अनिवार्य सेवानिवृत्त आदि अस्थ होने अवदैश जारी होने तक स्थगित रहे जायेंगे।

(5) जहा किसी कर्मचारी जाने मे भेदा मे बरबास्तगी, निकासन अवदा अनिवार्य सेवा निवृति का इण्ड दिया जाता है और इसे अस्थगित किया जाता है अवदा शैवित किया जाता है अवदा किसी अव्याप्ति के नीतीय द्वारा मन्त्री ठहराया जाता है और अनुशासनिक प्राधिकारी मामले की परिस्थितियों को देखने द्वारा वह कारण विमय एक्सेस उससे भेदा मे बरबास्तगी, निकासन अवदा अनिवार्य सेवा निवृति का इण्ड दिया गया था, के लिए पुन जांच के लिए नियंत्र लेता है नी प्रारंभ मे कर्मचारी जो भेदा मे बरबास्तगी, निकासन अवदा अनिवार्य सेवा निवृति की विधि मे कर्मचारी नियमित रहा जायेगा और आगे के आदेशों के जारी करने तक नियमित रहेगा।

परन्तु आगे आदेश न दिए जाए तब तक कि मामले के अवधि पर जाए वेगर विशुद्ध तकीकी आधार पर परिस्थिति की स्थापति द्वेषु जहा पर न्यायालय ने आदेश को ग्रहित किया है के दिए विशिष्ट है।

(6) अगर कोई कर्मचारी किसी अनुशासनिक कार्रवाई अवदा अन्यथा नियमित किया जाता है और नियमित की उस अवधि मे उसके बिलाक कार्रवाई अस्थ अनुशासनिक कार्रवाई जी जाती है तो उसे नियमित करने वाला मामल प्राधिकारी नियमित करने के लिए उससे अवधि द्वारा अव्यक्ति के नियमित के सकता है कि ऐसी पूर्ण कार्यशाली या उसके कुछ अग्र के मामल होने तक कर्मचारी नियमित रहेगी।

(7) इस विनियम के तहत नियमित के आवेदन या किए जाने वाले आवेदन तब तक आवेदन द्वारा जारी करने वाले किए जाने वाले अवदा अव्यक्ति के अवधि जिसके द्वारा आदेश नियमित करने के आदेश नियमित भव्यता द्वारा अव्यक्ति के अवधि जारी कर दिए जाएं।

(८) निम्नस्वन के अस्तरीय निवृत्त भूत्ता के भूत्तान और अनुपस्थिति की प्रवृत्ति के विवेदन वा तारीका—नियुक्ति प्राधिकारी के आवेदन से निवृत्ति वर्षकारी ऐसे प्राधिकारी जिसका निम्नस्वन के लिए नियुक्ति किया गया है—निम्नलिखित भूत्तानों वा तारीकाओं रहेगा, यथा

(अ) वैत्तेनिक छुट्टी व बर्गवर के रूप वा निर्वाह वैत्तेन जिसको कर्मचारी न अहसित किया होता, प्रगर वा औसत वैत्तेन पर या आधा वैत्तेन पर छुट्टी पर रहे, और इसके अनियुक्त महाराह भूत्ता, और किसी वैत्तेनिक छुट्टी के आधार पर अनुभूत रहे।

पहले यदि निम्नस्वन की अवधि नीत महीनों का अविकल्पन वरे तो जिस प्राधिकारी ने निम्नस्वन का आवेदन किया है का किसी अवधि नक्ष खात्तम रूप से पहले तीन महीनों की अवधि में निर्वाह भूत्ते की रूप का दर्शनित करने का उत्तराधिकारी होता है—

(१) ममाधित रूप तक निर्वाह भूत्ते को बदाया जाए जो कि निर्वाह भूत्ते के पश्चात प्रतिशत का अविकल्पन न करे और कि प्रथम नीत महीनों के अन्तर्वर्त अनुभूत है। अतः उक्त प्राधिकारी वा राय में लिखित रूप से अविनियुक्त किए कारणों के लिए निम्नस्वन की अवधि को बदाया गया है तो कि कर्मचारी के लिए प्रत्यक्ष रूप से आवाय नहीं है।

(२) गमाधित रूप में निर्वाह भूत्ते जो बदाया जाए, वा कि प्रथम नीत महीनों पर दोहरा निर्वाह भूत्ते के ५०% का अविकल्पन न करे, प्रगर उक्त प्राधिकारी के रूप में लिखित रूप से अविनियुक्त किए गए तारीकों के लिए निम्नस्वन की अवधि को बदाया गया है जो कि कर्मचारी के लिए प्रत्यक्ष आगेर्य है।

(३) उत्तरोत्तर उच्चार (१) और (२) के अन्तर्वर्त अनुभूत महाराह भूत्ते का दर निर्वाह भूत्ते के बारे वा भूत्तानी रूप जैसा भी हा पर आवायित होगा।

(व) अत्यन्तपूर्ण भूत्ता जो कि ममय-समय पर वैत्तेन के आधार पर कर्मचारी का अपन निम्नस्वन की नियम से प्राप्त हुई ही, आवृत्त है बराबर कि अन्तर्वर्त भूत्ता जो ऐसे भूत्ते में मही है तब तक उप विनियम ७ (१) के नड़ कोई भी भूत्तान नहीं किया जाएगा।

(५) अत्र तक कि कर्मचारी यह प्रामाणित नहीं करना कि वह किसी अन्य रोक्तार, अव्यापार उद्योग या ऐसे में मही है तब तक उप विनियम ७ (१) के नड़ कोई भी भूत्तान नहीं किया जाएगा।

उप विनियम ७ (८) के अन्तर्वर्त भूत्तान भी किया जाएगा अब कर्मचारी यह प्रमाण पर प्रस्तुत करते हैं कि वे किसी कार्य व्यवसाय अन्यथा या काम में नहीं लगे हैं।

वर्गों कि यात्र काई कर्मचारी पर में दृष्टाये जाते हैं या परच्छुन किये जाते हैं या अनिवार्यत में वा निवृत्त किये जाते हैं या जिसे निम्नस्वन में माना गया हा या जो ऐसी पश्चात्ति पर में हुत्ताए जाने अनिवार्य भूत्तान जिसके लिए निम्नस्वन में, एस विनियमों के अन्तर्वर्त याने गये हों और जो किसी भी अवधि या अवधियों के लिए निम्नस्वन में हों या माने गये हों उसे अवधारा उसे प्राप्त सदारण भूत्ता और अत्यन्तांत्रिक ने कम पश्चिम वाली रूप के लिए जो उक्त अवधि या अवधियों में जैसा कि माना हा उपर्योग के उत्तरांत्रिक के सदारण अते या अत्यन्त भूत्ता के लिए प्रहृत होते हैं।

जहां सशोश्य भूत्ते या अनुभूति भूत्ते उम्में वार्ता उपाधित रूप से बराबर या करने हों ये जैसे लागू नहीं होती।

भाग ६—दण्ड एवं भूत्तानिक प्राधिकारी

५ दण्ड

किसी भी कर्मचारी पर दृष्टा एवं पश्चिम कारण होते हैं पर तथा उम्में दण्डात्मक अवधियों के अनुमान निम्नलिखित दण्ड लगाए जो भक्ते हैं—

छोटे दण्डः

- (१) निदा;
- (२) पदाप्ति रात्रा;
- (३) नापरवाही अथवा अप्रथा भग भूत्ते से उम्में डारा बाड़ की पक्ष्य में गये विशिष्ट नुक्तान के लिए उम्में येत्तन भूत्तमान के बराबर या बुल्ल भूम की वस्ती;
- (४) वैत्तन बुद्धि में रोक़;

(ब) बड़े दण्ड

- (५) विशिष्ट अवधि के लिए वैत्तन मान के निचल स्तर पर लाना तथा उम्में निर्देशों के साथ कि उम्में अवधि में कर्मचारी वैत्तन बुद्धि अधिन वैत्तन आवृत्ता नहीं और उम्में अवधि की समाधि के पश्चात्तम उम्में निर्देशों को विशिष्ट भूत्ते से बांधि प्रसाद नहीं पड़ेगा,
- (६) उम्में वैत्तन मान, श्रेणी अथवा पद से निम्न पद पर लाना कर्मचारी वा वह वैत्तनमान श्रेणी अथवा पद जिससे उम्में नीच नाया गया था उम्में निर्देशों के लिए बाध्य होगा अथवा वैत्तनमान श्रेणी अथवा पद जिस पर से कर्मचारी का नीच नाया गया था और उम्में वैत्तन मान, श्रेणी अथवा पद पर बहाली बराबर और उम्में वैराग्यमान आदि पर भी विना आगे निर्देश दिए रात्र लगी रहेगी।
- (७) अनिवार्य भूत्ता निष्पूर्ण
- (८) भूत्ता में बराबरता जो भविष्य में बांधि भूत्ता में आने के लिए अनहोता नहीं होती।
- (९) सेथा म निष्पासन जा सामान्यत भूत्ताप्य में बांधि के अधीन गोप्तार वै लिए अनर्ता होती।

स्पृहावरण—

इस विनियम के अपरे क अन्तर्वर्त निम्नलिखित दण्ड के तहत नहीं आयेगे।

- (१) वर्तन्यमानुसार अथवा आरिन पद म व्यवस्थित प्राधिकरणमुसार अथवा नियुक्ति को शर्ती वै अनुमान विभागीय परीक्षा पास न करने पर शर्ती गयी वैत्तनबुद्धि।
- (२) दशना रोध के लिए उपयूक्त न हो पान व कारण वैत्तन मान में दशना रोध पान व बन्न पर रोकी गयी वैत्तन बृद्धि।
- (३) किसी कर्मचारी वा मूल अथवा स्थानापन के रूप म कार्यरक हानि पर उम्में मामले का श्रेणी वैरोधनि वा पद जिसके लिए वह पान है म विचार करने के बाद पदाप्ति न कर।
- (४) कोई भी गर्वकारी कर्मचारी जो निम्न श्रेणी अथवा उच्च पद पर कार्य बृद्धि रहा है और उम्में निम्न श्रेणी अथवा पद पर इस आवधि पर प्रस्तुत किया जाता है कि मूकदमा के बाद अथवा किसी प्रश्नान्तरिक प्राधिकरण पर जो उम्में आकरण से नवदिन नहीं है ऐसे उच्च पद के लिए वह अनुपयुक्त समझा जाता है।
- (५) इसरे श्रेणी अथवा, पद पर नियुक्त किये गये कर्मचारी का उम्में नियुक्ति की जाती के अनुसार परिक्षीण की अवधि समाप्त होने पर अथवा परिक्षीण के लिए बताये गए विनियम एवं आदेशों के अनुमान उम्में स्थानीय श्रेणी अथवा पद पर प्रस्तुत न करना।
- (६) उम्में प्राधिकरण से जिससे वस्त्रारिया वा सबान गहीत का गयी है उम्में निष्पासन पर अव्याप्त कन्द्रीय गवाह के बूलाये गये कर्मचारी अथवा श्रेणी अवधि सम्बन्धीय परिक्षीण सम्बन्धीय किये गये अथवा राश्य संबन्धीय वा एक स्थानीय या प्राधिकारी आदि के कर्मचारियों वा प्रतिस्वामन।

(7) कर्मचारी के निर्वित अथवा सेवानिवृत्ति के प्रावधानों के भनुसार उसकी अनियार्य सेवा निवृत्ति ।

(8) सेवाओं की समाप्ति:—

(क) परिवीक्षा पर नियुक्त किये गये कर्मचारी को परिवीक्षा प्रधापि अथवा परिवीक्षा से नियमित होने वाले विनियम तथा आदेशों के भनुसार परिवीक्षा समाप्ति पर अथवा परिवीक्षा से नियमित होने वाले विनियम तथा आदेशों के भनुसार सेवा समाप्ति; अथवा

(ख) ऐसे समझौते की शर्तों के भनुसार समझौते पर नियाजित किये गये कर्मचारी;

(ग) ऐसे आदेशों से नियमित होने वाले अस्थायी कर्मचारी ।

9. भर्ती से पहले किये गये तूराचार के लिए वण्ड़ :

ऐसा कर्मचारी जिसे सीधी भारी द्वारा रोजगार से नियुक्त किया गया है या नियुक्त से पहले उसकोई दूरावार फिरा है तो ठीक एवं पर्याप्त कारणों से विनियम 8 में विनिर्दिष्ट दण्ड एवं जैसा कि आगे व्यवस्था की जापूरी के अनुसार उसे दण्ड दिया जा सकता है अगर उसके द्वारा किया गया दुरावार वर्तमान रोजगार से युक्ति मूलक संबंधित है और उसे सेवा में जारी रखने के लिए अप्राप्य अपवाह अनुपयुक्त समझा जाता है।

10. अनशासनिक प्राधिकारी :—

भन्सूची में उम्लिखिन प्राधिकारी कमेंवारी पर दण्ड लगाने के नियम हींगे जैसा कि उक्त भन्सूची में दर्शाया गया है।

11. कार्रवाई प्रारंभ करने वाले प्राधिकारी :—(1) सूची

(क) किसी भी कर्मचारी के खिलाफ अनुशासनिक कार्रवाई प्रारंभ कर सकते हैं।

(ख) ऐसे किसी भी कर्मचारी के खिलाफ जिसके लिए इन विनियमों के तहत विनियम 8 में विनिर्दिष्ट किसी भी दण्ड की लगाने विलिए अनुशासनिक प्राधिकारी सक्षम हैं उसे अस्थ अनुशासनिक कार्रवाई प्रारंभ करने का निर्देश दे सकते हैं।

(2) इन विनियमों के तहत कर्मचारी पर विनियम 8 के दण्ड 1 से 4 में विनिर्दिष्ट किसी दण्ड की लगाने वाले अनुशासनिक सक्षम प्राधिकारी उक्त विनियम 8 के दण्ड 5 से 9 में विनिर्दिष्ट दण्डों में किसी भी दण्ड को ऐसे किसी भी कर्मचारी के खिलाफ अनुशासनिक कार्रवाई प्रारंभ कर राखते हैं। इस बात के हारे हाए भी कि इन विनियमों के तहत बाव के किसी दण्ड को लगाने के लिए ये प्राधिकारी सक्षम नहीं हैं।

भाग ८—दण्ड समाने की प्रक्रिया

12. अड्डे दण्ड संगाने की प्रक्रिया :—

(1) विनियम 8 में खण्ड 5 से 9 में विरोधित हितों पर इन्होंने लगाने का तब तक आदेश जारी नहीं किये जाने वाला तब कि इन विनियम और विनियम 13 में व्यवस्थित यातांशात्य ढां से त्रिवि नहीं की जाती।

(2) जब भी अनुग्रहित प्रतिवारों को सम्मानित किया जाता है तो उन्हें अपना दूर्योगहार के आरोग्य का समाई का जोख का आधार है तो वह स्वयं जोख कर सकता है अब इन लियम के तहत इनी को समाई को जाति के लिए किया को शियुक्त कर सकता है।

स्पष्टीकरण :—

जहाँ अनुशासनिक प्राधिकारी स्थं जांच करता है तो जांच प्राधिकारी के लिए इस विविध के हिसे भी संरक्षण अनुशासनिक प्राधिकारी के है।

(3) ऐसे मामले में जहाँ इस विविधम और विविध 13 के तुरंत किसी कर्मचारी के बिनाप जीव करो गा प्रशासन निरुत नाम है तो अनुशासनिक प्राधिकारी विमनिवित को वैयार करेगा या उद्दारेगा।

(क) आरोप के नियन्त्रण एवं प्रगति नाम्बर इग्नो ट्रैक नं. ००५
अयथा वृत्तिवाह के आरोप हो गारंग।

(४) आरोप के प्रत्येक अनुकूल को सरलण के निर दूरवार अर्थात् दृष्टिकोण का समानांक का विवरण त्रिभवं लिमिटिंग समान होयी।

(ग) सभी संगत स्थिरों का विवरण जिनमें करनारों द्वारा फिसी का स्वीकरण करता भी शामिल है।

(व) प्रेतद्वारों को सूक्ष्मी तथा गताहों से सूक्ष्मी जिमें आरोग्य के अनुरूपता को सही ठहराने का प्रस्ताव है।

टिप्पणी।—उपविनियम (3) की सुधी उद्धवत् गताहों के विश्वास की प्रतियों की आपूर्ति के लिए आवं कर्तव्यार्थ सेवित अवश्य विकास रूप से आवेदन करता है तो जांच प्राप्तिकारी उसे वया गात्र देंगे प्रतियों की आपूर्ति करेंगा और अनुग्रामनिक प्राप्तिकारी की ओर से गताहों की जांच के प्रारम्भ होने से पहले इन प्रतियों की आपूर्ति करने में तो दिन से अधिक अवश्य नहीं लायेगा।

(१) अनुग्रासनिक प्रतिकारी कर्वनारी को निर्दिष्टिका नाम आर्तिकरणा अवया करतायेगा :—आरोप के अनुष्ठेशों को एक प्रति दुरावार अवया दुर्ब्यवहार के आरोप का विवरण तथा प्रतेष्ठां एवं तात्पर्यां न दुर्गतिसंप्रत्येक अनुच्छेद का संपर्क को जाव को जाना है तथा निर्वाचित विनिर्धारित किये गये समय में उक्तों आत्मों सुरक्षा के लिए लिखित विवरण प्रस्तुत करता अनेकानि हैं तथा उक्त साहित्य एवं सामानि विवरण स्वयं मिलता आठता है।

(5) क. कर्मवारी से उसकी सुरक्षा में लिखित विवरण प्राप्त हो जाने पर अनुशासनिक प्राधिकारी स्वयं उन आरोग्य को जांच कर सकता है जिन्हें कर्मवारी ने स्वीकार नहीं किया है अथवा अगर वह ऐसा करता अभेद्यता समझते हो उप विनियम (2) के तहत इस प्रयोजन के लिए जांच प्राधिकारी का प्रियुक्ति कर सकता है और जद्यु कर्मवारी अन्तों सुरक्षा के लिए लिखित विवरण में अनुच्छेद के सभी आरोग्य को स्वोकार करता हो तो जनुशासनिक प्राधिकारी ऐसे सभीको के अधिकार पर जैसा कि वह उचित समझे प्रत्येक आरोप के लिए अन्तों जांच परियाप्त हो जदिदेशिका करेगा और विनियम 13 में उल्लिखित ढंग से चिन्हिंग देगा।

मा. आर कर्मचारी ने अपनी सुरक्षा के लिए नियंत्रित विधान पश्चात् नहीं किया है तो अनुगामिति, प्राप्तिकारो स्वयं आरोग्यों प्राप्तिकारों का जनन कर सकता है अत्यन्त इन प्रयोजनार्थी उम्मीदियां (2) के तहत जांच अधिकारी को नियुक्ति कर सकता है आरएमा करने के लिए वह आवश्यक समर्पण।

ग. जहाँ अनुग्रामिक प्राधिकारी स्वर्य आरोप के फिरो भी अनुच्छेद की जाव करना है अथवा रेसे आरोपी का जाव के विरु जाव प्राधिकारी को नियुक्ति करना है तो वह आदेश द्वारा फिरो भी अधिकारी को उपस्थित अधिकारा के रूप में नियुक्ति करेगा जो आरोपी ता विद्व करो ते लिए भास्त्रे में उसको तरफ से उपस्थित होगा।

(6) अनुग्रामनिक प्राविकारों, आगर वह जांच अधिकारी का कार्य नहीं कर रहा है तो वह जांच अधिकारी की समझ निम्नलिखित प्रेषिन करेगा।

(क) आरोपी के अनुच्छेद की एक प्रति एक दुराचार प्रत्या दृष्टिशार के आरोप का विवरण।

(x) अमेरिकी द्वारा उसकी सुरक्षा के संबंध में प्रयुक्त थी। यह लिंगिन विवरण यथि कांडे हो।

(ग) उपविनियम (3) में उद्धृत गवाहों के विवरण को एह अप्रति अपर कोई हो ।

(घ) उपविनियम (3) में उल्लिखित कर्मचारी को भेजे गये साक्ष्यों से संबंधित होगा ।

(ङ) कथित उपस्थित अधिकारी नियुक्त करने के आदेश को प्रीत ।

(१) कर्मचारी की जांच अधिकारी के पास ऐसे दिन और ऐसे समय स्वयं उपस्थित होना पड़ेगा जैसा कि वह प्राधिकारी इस मामले में लिखित नोटिस द्वारा विनिर्धारित करें अपना आगे ऐसे समय की अप्रति में जैसा कि वह प्राधिकारी अनुमति दे ।

(२) कर्मचारी किसी अन्य कर्मचारी की सहायता ले सकता है जैसे, अपर कर्मचारी वर्ग-३ का है अथवा वर्ग-४ का कर्मचारी है अपना ऐसे संघ का कार्यालय घरकर है जैसा कि वाणिज्य संबंध अधिनियम 1926 (1926 का 16वां) की धारा (2) के खण्ड (द) में निर्धारित किया गया है उक्त में से किसी भी अपने मामले को प्रस्तुत कर्त्ता को सक्षम न ले सकता है परन्तु इस प्रयोगजार्य वह किसी कानूनों पेशवर को नहीं लगा सकता जब कि अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा नियुक्त जांच प्रोकारी का भूमी पेशवर न हो अथवा अनुशासनिक प्राधिकारी नामले की परिस्थितियों को देखकर ऐसा करने की अनुमति न दें ।

टिप्पणी :—कर्मचारी किसी ऐसे कर्मचारी को सहायता नहीं ले सकता जिसके लिए ऐसे दो अनुशासनिक मामले अनियन्त्रित हो जिनमें फि उसे सहायता देनी हो ।

(३) अपर ऐसा कर्मचारी जिसमें अपनी सुरक्षा के लिए लिखित विवरण में आरोप के किसी भी अनुच्छेद को स्वीकार नहीं किया है अपना अपनी सुरक्षा में कोई लिखित विवरण प्रस्तुत नहीं किया है जांच अधिकारी के समक्ष प्रस्तुत होता है तो जांच अधिकारी उसे पूछ सकता है कि क्या वह दोषी है अथवा अपनी सुरक्षा के लिए उक्तके पास कोई उपाय है अगर वह किसी भी आरोप में अपने को दोषी बताता है तो जांच अधिकारी उसके तर्क को अभिलेखित करेगा और उस पर हस्ताक्षर करेगा तथा उस पर कर्मचारी के हस्ताक्षर भी करायेगा ।

(४) आरोप के ऐसे अनुच्छेद जिनके लिए कि कर्मचारी अपने आपको दोषी बताता है तो उसके दोष के संबंध में जांच अधिकारी अपना जांच परिणाम भेजेगा ।

(५) अपर कर्मचारी विनिर्धारित समय में जांच प्राधिकारी के पास उपस्थित नहीं होता अथवा मना कर देता है अपना नहीं देता तो यह अपर है तो जांच अधिकारी उक्त उपस्थित प्राधिकारी से इस बात के सबूत मांगेगा कि विस तरह वह आरोपों को सही ठहराना चाहता है और बाद की तारीख तक के लिए इस बात का आदेश अभिनेत्रिया करके कर्मचारी को अपनी सुरक्षा के लिए निम्नलिखित तैयार करना होगा जामने को स्पष्टित कर देगा परन्तु स्वयंगत करने को यह अवधि 30 दिन ते जारी नहीं होगी ।

(६) उपविनियम (3) में उद्धृत सूची में उल्लिखित प्रेतां के आदेश के पांच दिन के अन्दर अथवा आगे ऐसे समय में जांच करेगा जैसा कि जांच अधिकारी अनुबन्ध करे परन्तु वह इसी अधिक पांच दिन से अधिक नहीं होगी ।

(७) अपनी ओर से वह जांच के लिए गवाहों की सूची प्रस्तुत करेगा ।

(८) ऐसा कोई भी दस्तावेज जो बोर्ड के कब्जे में नहीं है और उपविनियम (3) में उद्धृत सूची है उल्लिखित नहीं है, तो वह अपर के प्रस्तुत करने के लिए आदेश के बाद 10 दिन के अन्दर अथवा ऐसे समय में जैसा कि जांच प्राधिकारी अनुमत करे परन्तु वह

बढ़ाई गयी अवधि 10 दिन से अधिक नहीं होगी, नोटिस जारी करेगा ।

टिप्पणी :—कर्मचारी को अपेक्षित बोर्ड द्वारा तलाशने अथवा प्रस्तुत किये जाने वाले दस्तावेज की प्राप्तिकात्ता के बारे में कर्मचारी उल्लेख करेगा ।

(१२) दस्तावेज की तलाश अथवा उसे प्रस्तुत करने का कर्मचारी से नोटिस प्राप्त हो जाने पर जांच अधिकारी नोटिस अथवा उसकी प्रति एक मांग पत्र के साथ कि मांग में दर्शायी गयी तारीख तक दस्तावेज को प्रस्तुत करने के लिए प्राप्तिकारी के पास भेजेगा जिसकी अधिकारी में वह दस्तावेज है । परन्तु जांच प्राप्तिकारी दस्तावेज को मांग की जितनी कि उसकी राय में मामले के लिए प्राप्तिकारा नहीं है निविदा कारण बनाकर उस मांग पत्र को मनाही कर दस्तावेज को बताएगा ।

(१३) उपविनियम (१२) में उद्धृत मांग पत्र के प्राप्त हो जाने पर मांग पत्र में विविध दस्तावेज जिस प्राप्तिकारी के पास है अरवा जिसकी अधिकारी में है वह उस दस्तावेज को जांच प्राप्तिकारी के पास प्रस्तुत करेगा । परन्तु अगर वह प्राप्तिकारी जिसके पास वांछित दस्तावेज है अथवा जिसकी अधिकारी में है वह लिखित रूप से कारण बनाकर उन बात से संतुष्ट होता है कि ऐसे संरूप अथवा कुछ दस्तावेज पौर्ण के लिए अथवा राज्य की सुरक्षा के प्रतिकूल होगे तो वह जांच प्राप्तिकारी के तरह सूचित कर देगा तथा जांच प्राप्तिकारी इस सूचना को प्राप्त कर कर्मचारी की सूचित करेगा तथा ऐसे दस्तावेज की तलाश अपना उसे प्रस्तुत करो की मांग का वापस ले देगा ।

(१४) (क) जांच के लिए तभ की गयी तिथि को अनुग्रहीत प्राप्तिकारी स्वयं अथवा उसकी ओर से उपस्थित अधिकारी मौजिह एवं लिखित साक्ष्यों को प्रस्तुत करेगा जिनमें अरोपी को सही ठहराना चाहता है ।

(ख) उपरोक्त उपस्थित अधिकारी द्वारा अथवा उसकी ओर से अन्य अधिकारी द्वारा गवाहों की जांच की जायेगी तथा उसकी कर्मचारी को ओर से जिरह की जाएगी ।

(ग) उपरोक्त उपस्थित अधिकारी किसी भी बिन्दुओं पर गवाहों के जांचने का हकदार होगा जिनपर जिरह किया गया है परं जांच अधिकारी के छूट के वर्गे किसी अन्य मामले पर नहीं ।

(घ) जांच प्राप्तिकारी भी गवाहों से प्रश्न पूछ सकता है जैसे कि वह चाहे ।

(१५) (क) अनुशासनिक प्राप्तिकारी को मामले को बंद करने समय अपर वह आवश्यक प्रतीत हो तो जांच प्राप्तिकारी अपने स्वतंत्रता के उपरोक्त उपस्थित प्राप्तिकारी को उन सबूतों को पेश करने के लिए जिन्हें कर्मचारी को दी गयी सूची में शामिल नहीं किया गया था । अनुमति दे सकता है अथवा स्वयं नवे सबूतों को मांग सकता है अथवा किसी भी गवाह को पुनः बुक्स करना है अथवा पुनः जांच कर सकता है और ऐसे मामलों में आगे सब मजबूत प्रस्तुत किये जाने वाले प्रस्तावों की सूची की प्रति को अगर कर्मचारी मांगता है तो इसकी प्रति की पाने का वह हकदार होगा तथा वह जांच के स्थगन के लिए भी हकदार होगा जैसा कि जांच प्राप्तिकारी न्यायोचित समझेगा ।

(ख) अभिनेत्रिय किये जाने वाले दस्तावेजों का निरीक्षण करने के लिए जांच अधिकारी कर्मचारी को अवसर देगा ।

(ग) अगर जांच अधिकारी की राय में ऐसे साक्ष्यों को पेश करना स्थाय के हित में होगा तो जांच अधिकारी कर्मचारी को नये साक्ष्य पेश करने का भी अवसर देगा ।

टिप्पणी :—किसी भी साक्ष्य की अनुमति नहीं दी जाएगी अथवा न ही मंगाया जायगा अथवा साक्ष्यों में अन्तर्गत को पूरा करने के

लिए किसी भी गवाह को पुनः नहीं बुलाया जायेगा। ऐसे मामले केवल उसी स्थिति में भाग लें जो सकते हैं जब तक कि किसी माध्यम में निर्दित नामना अवश्य दोष न हो जिसे कि पर्याप्त प्रस्तुत किया गया था।

(16) (क) अनुशासनिक प्राधिकारी के पास जब मामला बंद हो जाता है तब कर्मचारी की अपनी सुरक्षा के मामले में सौचित्रण अवश्य लिखित घ्यान देना होगा जैसा कि वह चाहे।

(द) अगर सुरक्षा सौचित्रण बनाया गया है तो इसे अभिनेत्र किया जायेगा तथा अभिनेत्र पर कर्मचारी को हस्ताक्षर करना होगा किसी भी मामले में सुरक्षा की एक प्रति उपस्थिति प्राधिकारी को प्रस्तुत करनी चाही अगर कोई नियन्त्रण किया गया है।

17. (क) उसके पश्चात् कर्मचारी की ओर से मालियों को प्रस्तुत किया जायेगा।

(क) कर्मचारी द्वारा प्रस्तुत किए गये गवाहों की जांच अधिकारी द्वारा अनुशासनिक प्राधिकारी के लिए गवाहों के प्रायोगिक प्रावधानों के अनुसार उनकी प्रति परीक्षा ली जायेगी, पुनः जांच की जायेगी, इस लिए कर्मचारी द्वारा गवाहों की स्वयं परीक्षा कर लेंगी चाहिए।

18. कर्मचारी द्वारा मामले को अन्वय कर देने के बाद अगर कर्मचारी ने स्वयं अपनी जांच नहीं की है तो जांच अधिकारी मामला इस मालियों में उसके खिलाफ आने वाले मामले की परिस्थितियों के बारे में पूछाए और उसके खिलाफ कर्मचारी के खिलाफ साक्ष्यों में आने वाले कर्मचारी के खिलाफ साक्ष्यों में आने वाले मामले की परिस्थितियों का वह स्पष्टीकरण दे सके।

19. साक्ष्यों के प्रस्तुत करने के कार्य के समाप्त हो जान पर जांच प्राधिकारी (यदि कोई नियुक्त किया गया हो) और कर्मचारी से मिला अवश्य उहाँे अपने—अपने मामलों के लिए साक्षित सार लिखकर प्रस्तुत करने की अनुमति देगा अगर वे ऐसा चाहते हों।

20. अगर किसी कर्मचारी को आरोपी के अनुच्छेद के प्रो दो या गई है और इस प्रयोजनार्थ विनिर्दिष्ट लिखि तक अपनी सुरक्षा के लिए लिखित विवरण प्रस्तुत नहीं करता अवश्य जांच प्राधिकारी के समझ स्वयं उपस्थित नहीं होता अवश्य अवश्य उस कार्य को नहीं कर पाता अवश्य इस विविधम के प्रावधानों का पालन करने से मात्र कर देता है तो जांच प्राधिकारी एक तरफ जांच करेगा।

21. (क) ऐसे मामलों में जहाँ विनियम-8 के अनुच्छेद (1) से (4) में विनिर्दिष्ट दण्डों में से किसी भी दण्ड को देने के लिए अनुशासनिक प्राधिकारी सक्षम है परन्तु उस विविधम के अनुच्छेद (5) से (9) तक विनिर्दिष्ट किसी दण्ड को देने में सक्षम नहीं है, आरोपी के अनुच्छेद के स्वयं जांच करना अवश्य करवायेगा और वह प्राधिकारी स्वयं अपने जांच परिणाम से अवश्य उसके द्वारा नियुक्त जांच प्राधिकारी द्वारा जांच परिणाम से विदेशी विधि पर व्याप्त देने से पैर राय प्रदान करेगा फिर विनियम 14 से अनुच्छेद (5) से (9) में विनिर्दिष्ट दण्ड कर्मचारी पर लगाया जाए तो वह प्राधिकारी जांच के अभिनेत्रित को उस अनुशासनिक प्राधिकारी के पास भेजेगा जैसे कि उक्त दण्ड देने के लिए सक्षम है।

(द) ऐसा अनुशासनिक प्राधिकारी जिसके पास उक्त रिकार्ड भेजा गया है, वह अभिनेत्रित में दिए गये साक्ष्यों के अनुसार कार्रवाई करेगा अवश्य उसकी राय में व्यायाह में किसी भी गवाह को आपै जांच अवैधित है तो वह गवाहों को पुनः बुला सकता है और जांच रह सकता है, परीक्षा कर सकता है, गवाहों को पुनः बुला सकता है और वह कर्मचारी पर ऐसे किसी भी दण्ड को लगा सकता है जिसे कि वह इन विविधों के द्वारा उचित समझे।

22. जब भी कोई जांच प्राधिकारी किसी जांच में मामले की सुनाश अपर्याप्त पूर्ण साक्ष्यों अवश्य उनमें से थेंग की अभिनेत्रित कर देता है और उसमें उसके अधिकार क्षेत्र का प्रयोग करता समाप्त हो जाता है तथा वह अधिकार क्षेत्र अन्य किसी प्राधिकारी के पास चला जाता है तो

इस प्रकार उत्तरवर्ती को अपनी जांच में अधिकारों का प्रयोग करते समय उसे अपने पूर्ववर्ती द्वारा अभिनेत्रित किए गए मालियों अवश्य उनके पूर्ववर्ती द्वारा अभिनेत्रित रूप में अभिनेत्रित किए गए मालियों और अभिनेत्रित में स्वयं अभिनेत्रित किए गए मालियों के अनुसार कार्रवाई करते होते हैं। परन्तु अगर उत्तरवर्ती जांच प्राधिकारी की राय में पहले से ही अभिनेत्रित गवाहों में से किसी की भी पुनः जांच करना व्याय के द्वितीय में होता है तो वह जांच, प्रतिजांच पुनः करता है और वह एसे गवाहों को पुनः जांच करेगा जैसी कि पहले नहीं की गई थी।

23. (ए) जांच के अन्त में एक रिपोर्ट तैयार की जायेगी, उसमें निम्नलिखित विवरण होंगे।

(क) आरोपी के अनुच्छेद तथा दुराचार अवश्य दृष्टव्यहार के आरोपों के विवरण।

(ख) आरोप के प्रत्येक अनुच्छेद के लिए कर्मचारी द्वारा अपनी भावना के लिए दी गई गई वर्ली।

(ग) आरोप के प्रत्येक अनुच्छेद के मामले में साक्ष्यों का भूल्यांकन।

(घ) आरोपों के प्रत्येक अनुच्छेद के जांच परिणाम और उसके कारण।

स्पष्टीकरण अगर जांच प्राधिकारी की राय में जांच प्रक्रिया से आरोपों के मूल अल्लेजों के विवरण जांच किए गए आरोपों के आलूड़ीयों में अभिनेत्र भाव है तो वह ऐसे भावों के आलूड़े पर आगे जांच परिणाम अभिनेत्रित करेगा।

पश्चात् ऐसे आरोपों के अनुच्छेद पर जांच परिणाम तब तक अभिनियत नहीं किया जाएगा जब तक वे कर्मचारी आरोपों के अनुच्छेदों की भवित्वा का भाव नहीं देता अवश्य उन आरोपों से कर्मचारी को अग्र बवाब के लिए योग्यता अवश्यर है।

(ज) जांच पर जांच प्राधिकारी नियंत्रण प्रतिवारी नहीं है वह जांच के अभिनेत्रित को अनुशासनिक प्राधिकारी के पास प्रेषित करेगा जिसमें निम्नलिखित बातें होती हैं।

(क) व्यण्ड (i) के नहर तैयार की गई रिपोर्ट।

(ख) कर्मचारी द्वारा अपने व्याय में प्रस्तुत किया गया विविध विश्लेषण कोई हो।

(ग) जांच के दौरान प्रस्तुत किए गए मौकिक एवं प्रतेकी साक्षर।

(घ) जांच के दौरान कर्मचारी अवश्य अविहारी अवश्य कर्मचारी जांच दीनी हो द्वारा प्रश्न किया गया निवारा मार, परि यदि कोई हो।

(इ) जांच के भावों में अनुशासनिक प्राधिकारी और जांच प्राधिकारी द्वारा दिया गया आवेदन यदि कोई हो।

13. जांच नियंत्रण पर कार्रवाई।

1. अनुशासनिक प्राधिकारी अगर वह स्वयं जांच प्राधिकारी नहीं है, कारणों को लिखित रूप में अधिलेखित करके, मामले की जांत प्राधिकारी के पास पुनः जांच अवैधित करेगा तथा इस परिवर्तन के लिए भेज भावा है और जांच प्राधिकारी यथा सम्बाध विनियम-12 के प्रावधानों के अनुमान पुनः जांच युक्त पारेगा।

2. अगर अनुशासनिक प्राधिकारी जांच प्राधिकारी द्वारा आरोपों के अनुच्छेदों पर कोई गई जांच परिवर्तन करके, मामले की जांत प्राधिकारी अवश्यमन के कारण अभिनेत्रित करेगा तथा इस उद्देश्य के लिए अभिनेत्रित विनियम 14 में किसी भी जांच के होते हुए भी उक्त व्यण्ड वेने का आदेश दे सकता है।

3. अगर अनुशासनिक प्राधिकारी सभी अवश्य कुछ आरोपों में आरोपित गया है तथा विनियम 8 के व्यण्ड (1) से (4) तक प्रियंत्रियों द्वारा स नियंत्री दण्ड को कर्मचारी पर लगाया जाता है तो वह स्वयं अभिनेत्रित विनियम 14 में किसी भी जांच के होते हुए भी उक्त व्यण्ड वेने का आदेश दे सकता है।

(५) अगर अनुगमनिक प्राधिकारी जानी जायता कुछ सारें हैं तो ये गमने और परिणाम के व्यवस्थाएँ विविध ४ के बारे (१) में
(६) तक विविधित दण्ड में गे किसी दाढ़ या कर्मचारी पर लगाता उचित समझना है जो वह निम्नलिखित कारबाही करेगा ।

(क) अनुगमनिक प्राधिकारी द्वारा की गई जांच की रिपोर्ट एवं प्रत्येक अनुच्छेद पर दिए गए जांच परिणाम तो उनके बारे जांच प्राधिकारी के जांच परिणामों पर उसके द्वारा प्रकट हो गई अनुगमनिक के बारे गंकित कारणों मन्त्रिन अद्वितीय बारे अद्वितीय प्रक्रिया के पास भेजेगा ।

(ख) (अ) कर्मचारी पर लगाये जाने वाले प्रमाणित दण्ड के मामले में उसे नोटिस प्राप्त होने के 15 दिन के अंदर अवश्य उस अधिधि में जैसा कि अनुमत किया गया है परतु यह बड़ाई गई यह 15 दिन में अंत नहीं होगी, अध्यायेवत अनुगमन करने के लिए निर्देश देगा । विविध 12 के तहत की गई जांच से प्रस्तुत किया गए मामलों के आधार पर प्रमाणित दण्ड के लिए उसके बचाव के लिए यह अध्यायेवत होगा ।

(ग्रा) ऐसे प्रत्येक मामले में जर्ती केन्द्रीय मरकार की राय भेजी ग्रावर्ड की तो अनुगमनिक प्राधिकारी को केन्द्रीय मरकार का प्रादेश देने के लिए जांच का अधिनियम एवं दण्ड (१) के तहत जारी किए गए नोटिस की प्रति तथा उप नोटिस पर कर्मचारी द्वारा किया गया प्रत्यावेदन यदि कोई हो, प्रादिकी प्रति मरकार के पास भेजेगा ।

(ई) ऐसे मामलों में जहां केन्द्रीय मरकार की राय भेजी ग्रावर्ड की तो अनुगमनिक प्राधिकारी दण्ड (१) के तहत कर्मचारी को तिए गए नोटिस पर कर्मचारी द्वारा दिए गए प्रत्यावेदन, तो कोई तो, पर दिक्षार करेगा तथा यह विचार करेगा कि कर्मचारी पर कोन-या दण्ड लगाया जाए तथा वह गेंद प्रादेश कारी करेगा तैयार किया उचित समझे ।

14 छोटे दण्ड लगाने की प्रक्रिया ।

(१) विविध 12 के उप विविध के प्राधिकारों के तहत विविध ४ के अपेक्षा (१) में (१) में विविधित दण्ड में से किसी दण्ड को लगाने का प्रादेश तथा तक जारी किया जाएगा तब वह कि निम्नलिखित गोपनीयताएँ पूरी नहीं हो जाती ।

(क) कर्मचारी ना उसके विवाह की जाने वाली प्रमाणित कारबाही को लिखित रूप से सूचित करना होगा तब यह दुर्गम्यतार के प्रारोप किए पर कि कारबाही की जारी है, तो लगाने होने तथा प्रस्तुत के दिक्षार कर्मचारी जैसा उपभूत समझे अध्यायेवत करने का भी उसे अवश्य दिया जाएगा ।

(ख) विविध 12 के उपविविध (३) से (२३) में विविधित दण्ड में प्रत्येक ऐसे मामले में जांच कराई जाएगी जिसमें कि अनुगमनिक प्राधिकारी जी गये में ऐसे जांच करना प्रांती है ।

(ग) अपेक्षा (क) में उल्लिखित कर्मचारी द्वारा प्रस्तुत अध्यायेवत प्राप्त करना एवं अपेक्षा (ख) के तहत की गई जांच, यदि बोई हो, के अधिनियम पर विचार करना और

(घ) प्रत्येक दुर्गम्यतार अवश्य दुर्गम्यतार पर जांच-परिणाम योग्यतेवत करना ।

(२) ऐसे मामलों में कारबाही के अधिनियम में निम्नलिखित युचना आमिल होगी ।

(क) कर्मचारी के विलाप जी जाने वालों का बाहरी के प्रस्तुत के मध्य में उसे भेजी गई सूचना की एक प्रति ।

(ख) दुर्गम्यतार अवश्य दुर्गम्यतार के सम्बन्ध में कर्मचारी की भेजे गए आरोपों के विवरण की प्रति ।

(ग) कर्मचारी का अध्यायेवत यदि कोई हो ।

(ग) अपेक्षा दीर्घन प्रस्तुत किए गए वायथ ।

(घ) प्रत्येक दुर्गम्यतार अवश्य दुर्गम्यतार के भर्तारों पर जांच-परिणाम ।

(ज) मामले पर जारी हिंग गा प्रादेश के राजों गदिन ।

(३) उा विविध १) के अपेक्षा (ख) में उल्लिखित प्राधिकारों के हाते हुए भी कर्मचारी द्वारा प्रस्तुत अध्यायेवत, यदि कोई हो, पर विवार करने के बाद किसी मामले में यह प्रस्तुत किया जाता है कि तो उनके लिए यह जांच प्रभाव के बेतन-बृद्धि रोकी जाए अवश्य येतन-बृद्धि के रोके जाने के कारण कर्मचारी की ऐसी गर्दन पर विवार प्रभाव पड़ा हो तो कर्मचारी पर ऐसे किसी भी दण्ड को लगाने के आदेश जाए करने से पहले विविध १२ के उा विविध ३) से (२१) में उल्लिखित दण्ड में अनिवार्य रूप से जांच की जाएगी ।

6. आदेशों का संचार

अनुगमनिक प्राधिकारी द्वारा पास किए गए प्रावेशों की सूचना कर्मचारी को भेजी जाएगी एवं उसके द्वारा जी गई जांच यदि कोई हो, तो उसकी एक प्रति और प्रत्येक अरोपा पर उसके जांच-परिणाम को प्रति भी कर्मचारी को भेजी जाएगी । प्रस्तुत गेंदे मामलों में जहां अनुगमनिक प्राधिकारी जांच प्राधिकारी नहीं है तो जांच प्राधिकारी द्वारा जी गई जांच की विपरीत अनुगमनिक प्राधिकारी के जांच परिणाम के विवरण तथा जांच प्राधिकारी के जांच परिणाम पर उसकी अध्यायेवत, यदि कोई हो, के संज्ञिन कारण आदिकी प्रति भी कर्मचारी को भेजी जाएगी अगर यह पहले न भेजी गई हो ।

16. मामूलिक प्रक्रिया

जहा किसी भी मामले में जो वा वो में अनेक कमवारों सम्बंधित है तो ऐसे यसी कर्मचारियों को भेजा से उत्तराधिकारों के लिए मामले प्राधिकारी अवश्य अध्यायेवत इन यादाएँ न आदेश जारी करेंगे कि उस मामली कर्मचारियों पर मामूलिक प्रक्रिया वाला अनुगमनिक कारबाही की गणना हो ।

टिप्पणी. अगर ऐसे कर्मचारियों को भेजा रे वर्तवान करने वाले दण्ड को लगाने वाले ममत प्रभुकारी यक्ता यक्ता हो तो मामूलिक प्रक्रिया द्वारा अनुगमनिक कारबाही करने के प्रदेश, आदेशों की प्राप्ति से ऐसे उच्चम प्राप्तिकारी द्वारा जारी किए जाएंगे ।

(१) प्रतिविवार का यादा २३ से उत्तराधिकारी (१) द्वारा विविध १० के विवारों के लिए निम्नलिखित कोई भी आदेश विविधित किया जा सकता है ।

(१) वार्षिक प्राधिकारी जेसी मामूलिक प्रक्रिया के लिए अनुगमनिक प्राधिकारी का कार्य कर रक्ता है ।

(२) विविध ४ में विविधित दण्ड की जाने के लिए ममत प्राधिकारी इसके लिए भी सकता है ।

(३) विविध १२ और १३ अप्रता १४ प्रता १५ में विविधित नियम ही हमें भी अप्रता है ।

17. कर्मचार यामलों में दिग्गज प्रक्रिया

विविध १२ से १६ में किसी भी याम के द्वारे ही भी निम्नलिखित प्रक्रिया आनार्या या मकनी है

(१) जहा किसी कर्मचारी पर उसके आवारण का वजह से दण्ड लगाया जाता हो तिनके द्वारा उप अवश्य याम का मार्ग लगाया जाएगा ।

(२) जहा किसी कर्मचारी द्वारा विविधित कारण वजाकर दण्ड द्वारा से मंतुष्ट हो कि इस विविधों की अवश्य के घनमत्ता के घनमत्ता जांच करना अवश्यिक नहीं होगा, अपश्य

(3) जहाँ अध्यक्ष इस बात से लंबूड़ होते हैं तो वह उनके में ऐसी प्रक्रिया का अनुमत्रण करता हितकर नहीं होना तो अनुशासनिक प्राधिकारी मामले की परिस्थितियों पर विचार कर सकती है तथा जैसा वह उचित समझे आदेश पास कर सकता है।

वश्वते कि अधिनियम की धारा 24 की उपधारा (1) के खण्ड (क) के तहत होते वाले जन्मचारी के मामले में अदेश पास करने से पहले केन्द्रीय सरकार का अनुमोदन प्राप्त कर लिया जाए।

18. केन्द्रीय सरकार आदि को भेजे गए कर्मचारियों के संबंध में व्यवस्था : जहाँ किसी कर्मचारी की सेवाएं केन्द्रीय सरकार अथवा राज्य सरकार अथवा उसके अधीनस्थ प्राधिकरण अथवा अन्य प्राधिकरण (अब से इन विनियमों में कर्मचारी की सेवाएं उत्तर लेने वाले प्राधिकरण कहलायेंगे) को दी जाती हैं तो कर्मचारी की सेवाएं उत्तर लेने वाला प्राधिकारी उसके खिलाफ अनुशासनिक कार्रवाई लेने के लिए सक्षम होगा। वश्वते कि ऐसे कर्मचारी के निलम्बन के आदेश से संबंधित परिस्थितियों को बारोइंग प्राधिकारी अध्यक्ष को सूचित करेगा अथवा अनुशासनिक प्रक्रिया की सूचना देगा यथास्थिति।

(2) कर्मचारी के खिलाफ की गई अनुशासनिक कार्रवाई पर जांच निर्णय के पश्चात् निम्नलिखित कार्रवाई की जाएगी :

(1) अगर बारोइंग प्राधिकारी की राय में यह उचित है कि विनियम 8 के खण्ड (1) से (4) तक विनिर्धारित दण्डों में कोई भी दण्ड कर्मचारी पर लगाया जाए तो वह अध्यक्ष के परामर्श से ऐसे आदेश दे सकता है जैसा कि वह उचित समझे। परन्तु अगर अध्यक्ष एवं बारोइंग प्राधिकारी की राय में मत मेंद हो तो बोर्ड के निपटान पर कर्मचारी की सेवाओं का प्रतिस्थापन कर दिया जाएगा।

(2) अगर बारोइंग प्राधिकारी विनियम 8 के खण्ड 5 से 9 तक विनिर्धारित दण्डों में से किसी भी दण्ड को कर्मचारी पर लगाने के लिए उचित समझता है तो वहाँ कर्मचारी की सेवाओं को बोर्ड के निपटान पर प्रतिस्थापित कर देगा और जांच की कार्रवाई को अध्यक्ष के पास भेजेगा। उसके पश्चात् अध्यक्ष ऐसे आदेश जारी कर सकते हैं जैसा कि वह उचित समझे।

परन्तु ऐसे आदेश पास करने से पहले अध्यक्ष को उपनियम (3) और (4) के अवधारणों का पालन करना होगा। परन्तु किर उल्लेख किया जाता है कि जहाँ तक कि अधिनियम की धारा 24 की उपधारा (1) के खण्ड (क) में उल्लिखित कर्मचारी का संबंध है ऐसा कोई भी आदेश पास नहीं किया जायेगा जब तक कि केन्द्रीय सरकार से अनुमोदन नहीं मिल जाएगा।

व्याख्या : अनुशासनिक प्राधिकारी इस खण्ड के अवीन बारोइंग प्राधिकारी से प्राप्त जांच के अभिलेख के आधार पर अथवा ऐसी अन्य जांच करने के बाद जैसा कि वह उचित समझे तथा यथा मन्त्रव विनियम (12) के अवीन ऐसे आदेश पास कर सकता है।

19. केन्द्रीय सरकार आदि से बुलाये गये कर्मचारी के संबंध में व्यवस्था :

(1) ऐसे कर्मचारी जिनकी सेवाएं केन्द्रीय सरकार अथवा राज्य सरकार अथवा उसके अधीनस्थ प्राधिकरण अथवा स्थानीय अथवा अन्य प्राधिकरण में ली गई हैं (इसके पश्चात् इन विनियमों में बताये गये ये प्राधिकारी कर्मचारी की सेवा देने वाले प्राधिकारी कहलायें जाएंगे।) उनके मामले में कोई निलम्बन का आदेश दिया जाता है अथवा उनके खिलाफ अनुशासनिक कार्रवाई की जाती है तो उनके निलम्बन के आदेश वाली परिस्थितियों अथवा अनुशासनिक कार्रवाई शुरू करने की परिस्थितियों यथास्थिति आदि लेडिंग प्राधिकारी को सूचित कर दी जाएगी।

(2) कर्मचारी के खिलाफ की गई अनुशासनिक कार्रवाई के जांच परिणामों के बाद निम्नलिखित प्रक्रिया अपनाई जाएगी।

(1) अगर किसी कर्मचारी के बारे में यह तथा किया जाता है कि विनियम 8 के खण्ड (1) से (4) में विनिर्धारित दण्डों में से कोई भी दण्ड उस पर लगाया जाए, तो अनुशासनिक प्राधिकारी विनियम 13 के उपनियम (3) के प्रावधारणों के अनुसार लैण्डिंग प्राधिकारी से परामर्श करने के पश्चात् ऐसा आदेश पास कर सकता है जैसा कि वह उचित समझे। परन्तु यदि बारोइंग प्राधिकारी तथा लैण्डिंग प्राधिकारी की निपटान पर कर्मचारी की सेवाएं प्रतिस्थापित कर दी जाएंगी।

(2) अगर अनुशासनिक प्राधिकारी अपनी राय में तथ करता है कि विनियम 8 के खण्ड (4 से 9) में विनिर्धारित दण्डों में कर्मचारी पर कोई भी दण्ड लगाया जाए तो वह लैण्डिंग प्राधिकारी की निपटान पर कर्मचारी की सेवाओं को प्रतिस्थापित करेगा तथा जांच की प्रक्रिया को लैण्डिंग प्राधिकारी के पास भेजगा जैसा कि वह उचित समझे।

खण्ड 7—अपील

20 ऐसे आदेश जिनके खिलाफ अपील नहीं की जा सकती—इस खण्ड में किसी भी बात के होते हुए भी निम्नलिखित आदाशों के खिलाफ कोई अपील नहीं की जाएगी :—

- (1) केन्द्रीय सरकार द्वारा दिया गया कोई आदेश
- (2) अध्यक्ष द्वारा कोई पुनरीक्षण आदेश अथवा अपील पर कोई आदेश।
- (3) विनियम 12 के अधीन जांच के दौरान जांच प्राधिकारी द्वारा दिया गया कोई आदेश।
- (4) कोई भी इन्टरलाक्यूटरी प्रक्रिया अथवा स्टेप-इन-एक्षड प्रक्रिया का आवेदन अथवा निलम्बन आदेश अलावा अनुशासनिक कार्रवाई के अन्तिम निपटान का आदेश

21. ऐसे आदेश जिनके लिए अपील की जा सकती है विनियम 20 के प्रावधारणों के तहत कोई भी कर्मचारी निम्नलिखित आदाशों में से सभी अथवा कुछ के खिलाफ अपील कर सकता है :—

- (1) विनियम 7 के तहत किया गया निलम्बन का आदेश अथवा किया जाने वाला आदेश।
- (2) विनियम 8 में विनिर्धारित दण्डों में से कोई भी दण्ड देने के लिए अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा दिया गया आदेश।
- (3) निम्न में से कोई आदेश :
 - (क) विनियम द्वारा जांचित किसी सेवा शर्त में अथवा पेंशन भत्ते, वेतन आदि के लाभों में अन्तर अथवा मनाही।
 - (ख) ऐसे किसी विनियम के प्रावधारणों की व्याख्या करने से कर्मचारी को हानि।
- (4) निम्न में से कोई आदेश :
 - (क) अनुपयुक्त आधार पर कर्मचारी को वेतनमान में दक्षता रोध पार नहीं करने देना।
 - (ख) स्थानापन की स्थिति में उसे उच्च पद से निचले पद पर परावर्तित करना।
 - (ग) पेंशन कम करना अथवा रोकना अथवा विनियम के अधीन ग्राह्य अधिकतम पेंशन से मनाही करना।
 - (घ) निलम्बन के समय अथवा निलम्ब होने की प्रत्याशा में उसके निर्वाह भत्ता और अन्य भत्तों को निर्धारित करना की अथवा उन भत्तों के कुछ हिस्सों को निर्धारित करना।

(क) कर्मचारी में वेतन तथा भूमि का विवरण है—।

(1) निलम्बन की अवधि के लिए अवधि

(2) उसकी बरखास्ती, निष्काशन अवधि मेवा में अनिवार्य सेवा निवार्य लिप्त पद, वेतन मान में निम्न येत पर लाने के दिनांक से अवधि वेतन मान के ज्ञान से नहीं व्याप्त करने के दिनांक तक अवधि उसके पद को बहाल करने के दिनांक तक अवधि

(3) उसको निलम्बन की अवधि में तय किया जाए अवधि उसकी बरखास्ती, निष्काशन अवधि लिप्त पद, वेतन मान में निम्न पद में वापिस लाना। वेतन मान लाने पद के भवर से उसको अहाली की जारी तक अवधि उसके पद की बहाली की तारीख तक किसी भी प्रयोजनार्थ उक्त अवधि लैनारी मानी जाएगी

स्थान्या इस विनियमों में निम्नलिखित क्रमान्वये जाएगे—

(1) कर्मचारी से तात्पर्य उम्म अवधि में है जो बोई-सेवा से उदाहरण गया है।

(2) वेतन के तहत अतिरिक्त वेतन, उदाहरण तथा अन्य सेवा विवर सुविधाओं सामिल है।

22 अपील ग्राधिकारी बोई भी कर्मचारी जिसमें बोई सेवा रोग किए गए कर्मचारी भी ग्रामिन है, निम्नलिखित सामग्री में अपील कर सकता है—

(1) ऐसे ग्राधिकारी के लिए किया गया निलम्बन अवधि विवरके लिए वह ग्राधिकारी ऐसा आदेश देना है अवधि देना उसके सुरुच अधीनस्थ है।

(2) अनुसूची में इसके लिए विविधारित ग्राधिकारी द्वारा विनियम 8 में विविधारित किसी भी दण्ड को वहने का आदेश जारी नहीं बाले प्राधिकारी।

(3) विनियम 20 के खण्ड (3) में (4) तक विविधारित ग्राधिकारी के ग्रामिन जिसमें कर्मचारी को बरखास्ती का दण्ड किया गया हो।

23 विशेष परिभृतियों में अपीलीय पाधिकारी-विनियम 22 में भी आते के उल्लेख के होने हए भी निम्नलिखित को अपील की जा सकती है

(1) सामूहिक प्रतियोगी के आदेश के सामने में उस प्राधिकारी जो अपील की जा सकती है जो कि अनुशासनिक प्राधिकारी के सुरुच अधीनस्थ का कार्य कर रहा है।

(2) जहा पर ऐसे ग्राधिकारी ने आदेश जारी किया है जो अपने लगानार नियुक्ति के कारण अध्यक्ष बन जाता है ऐसे प्राधिकारी के विलाप अपील केंद्रीय गरकार की जाएगी और इस विनियम के प्रयोजनार्थ केंद्रीय सरकार को अपीलीय प्राधिकारी माना जायगा।

21 अपील के लिए निर्धारित अवधि—इस भाग के तहत ही यह अपील पर तब तक कारंबाई नहीं की जाएगी जब तक कि अपीलीय प्राधिकारी के पास उसके आदेश की प्रति भी विधि से दो ग्रहीने के अंदर अपील प्रस्तुत नहीं की जाती।

परम्परा ग्राधिकारी उक्त अवधि के समाप्त होने पर भी अपील पर कारंबाई कर सकता है यद्यन्ते कि इस बात में वह सन्तुष्ट हो कि अपील करने वाले कर्मचारी के पास निर्धारित अवधि में अपील नहीं रखते के पर्याप्त कारण है।

25 अपील का ग्राम और दिनरात्रि—

(1) अपील द्वारा लाला पत्येह धारित ग्राम तथा ऐसे अपने नाम से अपील देगा।

(2) (क) अपील जो योग्य हो दी गयी तिको पास अपील स्थानांक करने का अधिकार है तथा कांगड़ी द्वारा उस प्राधिकारी का उसकी एक प्रति जो वार्ता नियम अपील वर्ग का अद्देश दिया है।

(ग) अपील से सभी साप्तरी जैसे दिवार और तर्फिराह जिन पर कि अपील नहीं है ग्राम निर्दिष्ट हों। ऐसे अनावरणीय अवधि अनुसूचित भाषा का ग्राम नहीं होता है वे इसमें में एक नहीं।

(3) अपील करने के लिए धारित किया जाने वाला ग्राधिकारी अपील भी ग्राम शास्त्र वाले जाने पर उसे इतिवाहारे शास्त्रीयां द्वारा उपर्युक्त दिवारी के बाये भेजेगा। तथा डाकेट रात ग्राम अभियान ग्राम भी भेजेगा।

अपील का भौंगने पर वह विन्यम नहीं करेगा तथा वह ही अपीलीय प्राधिकारी के निर्देश के लिए उत्तराधिकार करेगा।

26 अपील पर विवाद करना

(1) अगर अपील निर्देशन के आदेश से खिलाफ की गई है तो अपीलीय प्राधिकारी विनियम 7 के प्रावधानों ने शास्त्र में रखते हुए और सम्भाल की परिस्थितियों को ध्यान में रखकर यह विवाद करने कि निलम्बन के आदेश व्याप्रिकरित है अवधि नहीं और तरनुचार वह आदेश की पुष्टि करना, अवधि निरस्त नहीं करेगा।

(2) विनियम 8 में विविधारित दण्डों में से ही भी दण्ड को लागते के लिए आदेश के खिलाफ अवधि उस विनियम में इस ग्राम दण्ड में व्याप्तताएँ के खिलाफ अपील भी गई है तो अपीलीय प्राधिकारी निम्न-विवाद पर विवाद करेगा।

(क) कि क्या इस विनियमों में विविधारित ग्राम का पान लागत किया गया है और यदि नहीं तो इसका पान न करने के लागत भाषा देने में स्वावर्ते तो नहीं आई।

(ख) क्या अनुशासनिक प्राधिकारी के जांच नियोग समिति में द्वारा अस्वीकारणीय है।

(ग) क्या लगाता गरा राष्ट्रीय नियोग ग्राम नहीं है तथा आधेश जारी करना आदि।

(1) दण्ड की पुष्टि करना वहां परामाणी प्रपत्री स्थानित करना अवधि।

(2) उस प्राधिकारी के पास जिसने इण्ड लगाया था अवधि दण्ड में व्योनरी भी उसके पास सामग्री को भेजना आवश्यक एवं विविधारी के पास भेजना किये जाने वाले दण्डों में व्याप्त नहीं है तो अपीलीय प्राधिकारी विनियम 17 के पावधानों के तहत सामग्री की स्थूल जांच कर सकता है अवधि ऐसा निर्देश दें गया है कि विनियम 12 के ग्रामांशों के नवाच भेजने की आदेश जारी जाए इसके पश्चात भेजे जावा की प्रक्रिया पर विचार करने के बाद वह ऐसे आदेश दें सकता है कि वह उचित गममें।

परम्परा (1) अगर दण्ड में जो गई व्योनरी विनियम 8 के लग्न (5) में (9) में विविधारित दण्डों में से किसी भी पर लगाया जाने वाले दण्ड है तो अपीलीय प्राधिकारी विनियम 12 के तहत पहले से ही इसकी जांच नहीं की गई है तो अपीलीय प्राधिकारी विनियम 17 के पावधानों के तहत सामग्री की स्थूल जांच कर सकता है अवधि ऐसा निर्देश दें गया है कि विनियम 12 के ग्रामांशों के नवाच भेजने की आदेश जारी जाए इसके पश्चात भेजे जावा की प्रक्रिया पर विचार करने के बाद वह ऐसे आदेश दें सकता है कि वह उचित गममें।

(ii) अगर दण्ड में की गई बोतली विनियम 8 के दण्ड (5) में (9) में विनिर्वाचित दण्डों में से कोई भी दण्ड देने के प्रमत्तव के प्रधीन है और मामले में विनियम 12 के तहत पहले ही जाच की जा चुकी है तो अपील प्राधिकारी ऐसे प्रादेश हें मकान है जैसा वह उचित समझे।

(2) किसी भी मामले में दण्ड की बोतली के संबंध में तब तक आदेश नहीं दिया जाएगा जब तक कि अपील करने वाले कर्मचारियों को ऐसे बहुत हुए दण्ड के खिलाफ विनियम 12 के पावधानों के अनुसार यथा सम्बद्ध अधिकारीयता करने के लिए न्यायालंबित नहीं दिया जावा।

(3) विनियम 21 में विनिर्वाचित अन्य किसी आदेश के खिलाफ अपील के मामले में अपील प्राधिकारी मामले की मामली परिस्थितियों पर विचार करेगा और ऐसे प्रादेश पास करेगा जैसे कि वह टीक व गमनुलग मग्नी।

27 अपील में आदेशों का कार्यविभान, वह प्राधिकारी जिसमें किसी मामले में प्रादेश के खिलाफ अपील करने के अधिक दिया है वह अपीलीय प्राधिकारी हारा पास किए प्रादेशों पर लाग आंगे।

भाग 8 पुनरीक्षण

28 पुनरीक्षण ~~1. इन विनियमों में किसी गति के भौति हैं, तो

1. केन्द्रीय सरकार अधिक,

2. अधिकार

3. अपील प्राधिकारी संभोधन प्रादेश के दिनांक में 6 महीने के भीतर किसी भी समय तक ही अधिकारी उपरी प्रादेश से अन्यथा किसी भी जारी के अधिकारी अधिकारी अधिकारी के लिए अधिकारी अधिकारी विनियम 31 के प्रक्रिया के तहत जारी किए गए किसी भी आदेश का पुनरीक्षण कर सकते हैं जिनके लिए अपील की अनुमति दी गई थी किन्तु कर्मचारी में अपील नहीं की गई अधिकारी अहों केन्द्रीय सरकार के परामर्श के बाद अपील भी अनुमति नहीं दी गई या जहां भी ऐसा परामर्श अपेक्षित है, और

(क) आदेश की पुष्टि कर सकते हैं गंशोचित वर गक्त है अथवा अपामृत वर सकते हैं।

(ख) आदेश में लगाये गए दण्ड भी पुष्टि कर सकते हैं वह गक्त है, अथवा अपामृत कर सकते हैं अथवा ऐसे किसी भी दण्ड वाले लगा गक्ते हैं जो तलगाया गया है।

(ग) आदेश जारी करने वाले जारी करने के पास मामले को अथवा ऐसे अधिकारी के पास जो मामले की परिस्थितियों दो देखते हुए गुन जांच के लिए उपयुक्त समझ भेजते हैं।

(घ) ऐसा आदेश पास करना जैसा कि वह उचित समझे :

परन्तु पुनरीक्षण प्राधिकारी द्वारा दण्ड संबंधी अधिकारी के गंशोचित में आदेश तब सक जारी नहीं जिसे जब तक किसी भी कर्मचारी का प्रस्तावित दण्ड के खिलाफ अन्यावेक्षन करने के लिए न्यायालंबित अवसर नहीं दिया गया और ऐसे मामलों में जहां विनियम 8 के दण्ड (5) गे (9) में विनिर्वाचित दण्ड लगाने का प्रयत्न है अथवा ऐसे प्रादेश में जिसमें दण्ड में बोतली की गई है और उसे एन व्हांडो में विनिर्वाचित किसी दण्ड के लिए पुनरीक्षण आही गई है तो विनियम 12 के तहत जारी करने विना और सवधित कर्मचारी को जारी के दोगने सालों के प्रादाता पर दण्ड देने के खिलाफ बचाव के न्यायालंबित अवसर देने और जहां भी अपेक्षित हो केन्द्रीय सरकार के परामर्श के लिए ऐसा वाई भी दण्ड नहीं लगाया जायेगा।

आगे कि पुनरीक्षण के कोई अधिकार अधिकार द्वारा तब तक इन्वेमाल नहीं किया जाएगा जब तक कि

(1) वह प्राधिकारी जिसमें अपील में आदेश दिया है अवश्य

(2) वह प्राधिकारी जिसके पास अपील का अधिकारी है। और जहां कोई अपील नहीं की गई है स्वयं वह उसके अवश्यक नहीं है।

2. पुनरीक्षण की कोई भी प्रक्रिया तब तक शुरू नहीं की जाएगी जब तक कि

(1) किसी भी अपील वी अधिकारी की समाप्ति अवश्य

(2) जहां भी ऐसी अपील भी गई हो उसका निपान नहीं हो जाता।

3. पुनरीक्षण के लिए दिए गए अवधेन पर उसी प्रकार कार्रवाई को जारी किया प्रकार हन विनियमों के तहत अपील पर कार्रवाई की जाती है।

भाग 9-विविध

29. सेवा के आदेश और गोटिम

इन विनियमों के तहत जारी किए गए प्रवेक्षण आदेश, सोटिस, और कृत अन्य प्रक्रिया मंवंधित कर्मचारियों को व्यक्तिगत स्वयं में दी जाएगी अवश्या उसे पंजाकृत आक से भेज दी जाएगी।

30 सभय अवधि से लूट और विलम्ब में माली का अधिकार

इन विनियमों में जब सक अन्यथा न कहा गया हो इन विनियमों के तहत सभय प्राधिकारी ठीक और पर्याप्त कारण में कोई भी आदेश जारी कर सकते हैं अथवा पर्याप्त कारण दिया गया हो तो एन विनियमों के तहत अपेक्षित किसी भी विनियम में विनिर्वाचित समय में बोतली कर सकते हैं और अथवा विलम्ब में माली कर सकते हैं।

31. इन विनियमों के प्रारंभ होने से मदाम पोर्ट के स्थाई आदेशों के दण्ड 17, 18, 19, 20 और 42 साथ ऐसे मामले जो इन विनियमों के तहत आते हैं इन विनियमों के प्रारंभ होने से पहले कोई भी अपनाई जाने वाली पारंपरिक प्रथा समाप्त हो जायेगी उन कर्मचारियों के मामले में जिन के लिए ये विनियम लाग होंगे।

परन्तु

(क) मदाम पोर्ट के स्थाई आदेशों के विनियम 31 पर कोई प्रभाव नहीं पड़ा अथवा कथित आदेश अथवा प्रक्रिया अथवा कोई भी कार्य अथवा उसके तहत की गई किसी भी कार्रवाई पर भी कोई प्रभाव नहीं पड़ेगा।

(ख) इन विनियमों के प्रारंभ होने से पहले मदाम पोर्ट के स्थाई आदेशों के तहत कोई भी कार्रवाई अथवा आदेश अथवा अनिर्णीय प्रक्रिया पर यथा मम्भाय इन विनियमों के प्रावदाता के अनुसार कार्रवाई की जाएगी और उसका निपान किया जाएगा।

इन विनियमों के प्रारंभ होने से पहले किए गए किसी भी आदेश के खिलाफ अनिर्णीय अपील अथवा दी गई अपील पर विचार किय जाएगा और उस पर इन विनियमों के अनुसार आदेश जारी किए जायेंगे।

32 अध्यात्मा इन विनियमों के व्याख्या से रावंधित सभी प्रथा, निर्णय के लिए बोई को सद्विष्ट किया जाए।

प्रत्यक्षी

(दिल्ली विनियम 2, 10 अगस्त 22)

क्र मंख्या कर्मचारी अर्ग विनियम 8 के खंड (1) से (9) तक में विनियोगित दण्डों को लगाने यारे श्रीमित्र प्राधिकारी
सकाम सर्विकारी

प्राधिकारी	दण्ड			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. अधिनियम की धारा 24 की उपधारा (1) के खण्ड (क) में उल्लिखित पद्धारी कर्मचारी	प्रधान	1. केन्द्रीय सरकार के प्रत्योदत्त में प्रधान	विनियम 8 के खंड (1) से (4) में विनियोगित दण्ड	क्र द्वारा प्रदाता
2. क्रम संख्या 1 के प्रलापा कर्ग 4 के पद्धारी कर्मचारी	प्रधान	सभी,	2. विनियम 8 के खंड 5 से 9 में विनियोगित दण्ड	केन्द्रीय सरकार
3. कर्ग 2 के पद्धारी कर्मचारी	उपप्रधान	सभी,		प्रधान
4. कर्ग 3 प्रीर कर्ग 4 के पद्धारी कर्मचारी विभागाध्यक्ष	विभागाध्यक्ष	सभी		उपप्रधान
प्रशासकीय कार्मलिय भवन मद्रास पोर्ट ट्रस्ट, मद्रास-600001 दिनांक 21 जनवरी, 1988				ए. बालराज, प्रधान

[का.मं. पी.भार.-12013/3/86-पी.ई.-1]
योगेन्द्र नारायण, संयुक्त सचिव

MINISTRY OF SURFACE TRANSPORT

(Ports Wing)

NOTIFICATION

New Delhi, the 14th March, 1988

G.S.R. 338(E) :—In exercise of the powers conferred by sub-section (1) of section 121, read with sub-section (1) of Section 152 of the Major Port Trusts Act, 1963 (38 of 1963), the Central Government hereby approves the Madras Port Trust Employees (Classification, Council and Appeal) Regulations, 1988 made by the Board of Trustees for the Port of Madras and set out in the Schedule annexed to this notification.

2. The said regulations shall come into force on the date of publication of this notification in the Official Gazette.

SCHEDULE

MADRAS PORT TRUST

MADRAS PORT TRUST EMPLOYEES' (CLASSIFICATION, CONTROL AND APPEAL) REGULATIONS, 1988

(RRC/16693/86/S)

In exercise of the powers conferred under Section 28 of the Major Port Trusts Act, 1963 (38 of 1963), the Madras Port Trust Board hereby makes the following regulations, subject to approval of Central Government as required under Section 121 of the aforesaid Act :

PART I—GENERAL

1. Short Title :

These Regulations shall be called the Madras Port Trust Employees' (Classification, Control and Appeal) Regulations, 1988.

2. Definitions :

In these Regulations, unless the context otherwise requires —

- (a) 'Act' means the Major Port Trusts Act, 1963 (38 of 1963) as amended from time to time;
- (b) 'Appointing Authority' in relation to an employee means the authority prescribed as such by these Regulations;
- (c) 'Board', 'Chairman', 'Deputy Chairman' and 'Head of a Department' have the same meanings as assigned to them respectively in the Act;
- (d) 'Disciplinary Authority' means the authority competent under these Regulations to impose on an employee any of the penalties specified in Regulation 8;
- (e) 'Employee' means an employee of the Board and include, any such person on foreign service or whose services are temporarily placed at the disposal of the Board and also any person in the service of the Central or a State Government or a local or other authority whose services are temporarily placed at the disposal of the Board.

(1) 'Schedule' means the Schedule annexed to these Regulations.

3 Application :

(1) These Regulations shall apply to every employee of the Board, but shall not apply to —

- (a) any person in casual employment,
- (b) any person for whom special provision is made, in respect of matters covered by these Regulations by or under any law for the time being in force, in regard to matters covered by such provisions.

PART II—CLASSIFICATION

4. Classification of posts .

The posts under the Board shall be classified into Class I, Class II, Class III and Class IV posts by the Board with the prior approval of the Central Government from time to time.

PART III—APPOINTING AUTHORITIES

5. Appointing Authority .

(1) The power to make appointments to Class I posts other than those covered by Clause (a) or sub-section (1) of Section 24 of the Act shall be exercised by the Chairman.

(2) The power to make appointments to Class II posts shall be exercised by the Deputy Chairman.

(3) The power to make appointments to Classes III and IV posts shall be exercised by the Head of the Department concerned.

6. Power of an authority to exercise power of another authority subordinate to it :

The powers to make appointments to posts exercisable by an authority prescribed by Regulation 5 may also be exercised by another authority higher than that authority.

PART IV—SUSPENSION

7. Suspension .

(1) An employee may be placed under suspension —

- (a) Where in the opinion of the Chairman, he has engaged himself in activities prejudicial to the interest of the security of the State, or
- (b) Where a disciplinary proceeding against him is contemplated or is pending, or
- (c) Where a case against him in respect of any criminal offence is under investigation or trial.

(2) The order of suspension shall be made —

- (a) in the case of an employee referred to in Clause (a) of sub-section (1) of Section 24 of the Act by the Chairman; and
- (b) in the case of any other employee by the appointing authority.

Provided that no such order relating to an employee referred to in clause (a) of sub-section (1) or Section 24 of the Act shall have effect until it is approved by the Central Government.

(3) An employee shall be deemed to have been placed under suspension by an order of the Chairman, with the approval of the Central Government, or of the appointing authority as the case may be —

- (a) with effect from the date of his detention, if he is detained in custody whether on a criminal charge or otherwise, for a period exceeding forty-eight hours,
- (b) with effect from the date of his conviction if in the event of a conviction for an offence, he is sentenced to a term of imprisonment exceeding forty-eight hours and is not forthwith dismissed or removed or compulsorily retired consequent to such conviction.

Explanation — The period of forty-eight hours referred to in clause (b) shall be computed from the commencement of the imprisonment after the conviction and for the purpose, intermittent period of imprisonment, if any, shall be taken into account.

(4) Where a penalty of dismissal, removal or compulsory retirement from service imposed upon an employee under suspension is set aside in appeal or on revision under these Regulations and the case is remitted for further inquiry or action or with any other directions the order of his suspension shall be declared to have continued in force on and from the date of the original order of dismissal, removal or compulsory retirement and shall remain in force until further orders.

(5) Where a penalty of dismissal, removal or compulsory retirement from service imposed upon an employee is set aside or declared or rendered void in consequence of or by a decision of a Court of Law and the disciplinary authority, on a consideration of the circumstances of the case, decides to hold a further enquiry against him on the allegations on which the penalty of dismissal, removal or compulsory retirement was originally imposed, the employee shall be deemed to have been placed under suspension by the appointing authority from the date of the original order of dismissal, removal or compulsory retirement and shall continue to remain under suspension until further orders.

Provided that no such further enquiry shall be ordered unless it is intended to meet a situation where the Court has passed an order purely on technical grounds without going into the merits of the case.

(6) Where an employee is suspended (whether in connection with any disciplinary proceedings or otherwise) and any other disciplinary proceedings is commenced against him during the continuance of that suspension the authority competent to place him under suspension, may, for reasons to be recorded in writing, direct that the employee shall continue to be under suspension until the termination of all or any of such proceedings.

(7) An order of suspension made or deemed to have been made under this Regulation shall continue to remain in force until it is modified or revoked by the authority which made or which is deemed to have made the order or by any authority to which that authority is subordinate.

(8) Procedure for payment of subsistence allowance and the treatment of the period of absence under suspension—An employee under suspension or deemed to have been placed under suspension by an order of the appointing authority shall be entitled to the following payments, namely—

(a) a subsistence allowance at an amount equal to the leave salary which the employee would have drawn if he had been on leave on half average pay or on half pay and in addition dearness allowance, if admissible on the basis of such leave salary.

Provided that where the period of suspension exceeds three months the authority which made or is deemed to have made the order of suspension shall be competent to vary the amount of subsistence allowance for any period subsequent to the period of the first three months as follows :

- (i) the amount of subsistence allowance may be increased by a suitable amount, not exceeding 50 per cent of the subsistence allowance admissible during the period of the first three months, if in the opinion of the said authority, the period of suspension has been prolonged for reasons to be recorded in writing not directly attributable to the employee ;
- (ii) the amount of subsistence allowance may be reduced by a suitable amount, not exceeding 50 per cent of the subsistence allowance admissible during the period of the first three months, if in the opinion of the said authority, the period of suspension has been prolonged due to reasons, to be recorded in writing, directly attributable to the employee ; and
- (iii) the rate of dearness allowance will be based on the increased or, as the case may be, the decreased amount of subsistence allowance admissible under sub-clauses (i) and (ii) above.

(b) Any other compensatory allowances admissible from time to time on the basis of pay of which the employee was in receipt on the date of suspension subject to the fulfilment of other conditions laid down for the drawal of such allowances.

(9) No payment under sub-regulation 7(8) above shall be made unless the employee furnishes a certificate that he is not engaged in any other employment, business, profession or vocation :

Provided that in the case of an employee dismissed, remained or compulsorily retired from service, who is deemed to have been placed or to continue to be under suspension from the date of such dismissal or removal or compulsory retirement under the provisions of these Regulations and who

fails to produce such a certificate for any period or periods during which he is deemed to be placed or to continue to be under suspension, he shall be entitled to the subsistence allowance and other allowances equal to the amount by which his earnings during such period or periods, as the case may be, fall short of the amount of subsistence allowance and other allowances that would otherwise be admissible to him ;

Where the subsistence allowance and other allowances admissible to him are equal to or less than the amount earned by him, nothing in this proviso shall apply to him.

PART V—PENALTIES AND DISCIPLINARY AUTHORITIES :

8. Penalties :

The following penalties may for good and sufficient reasons and as hereinalter provided be imposed on an employee, namely :

(a) Minor Penalties :

- (i) Censure ;
- (ii) Withholding of his promotion ;
- (iii) recovering from his pay of the whole or part of any pecuniary loss caused by him to the Board by negligence or breach of orders ,

(iv) Withholding of increments of pay ;

(b) Major Penalties :

- (v) reduction to a lower stage in a scale of pay for a specified period with further directions as to whether or not the employee will earn increments or pay during the period of such reduction and whether on the expiry of such period, the reduction will or will not have the effect of postponing the future increments of his pay ;

- (vi) reduction to a lower scale of pay, scale or post which shall ordinarily be a bar to the promotion of the employee to the scale of pay, scale or post from which he was reduced with or without further directions regarding conditions of restoration to the scale or post from which the employee was reduced and his seniority and pay on such restoration to that scale or post ;

- (vii) compulsory retirement ;

- (viii) removal from service which shall not be a disqualification for future employment under the Board ; and

- (ix) dismissal from service which shall ordinarily be a disqualification for future employment under the Board.

Explanation — The following shall not amount to a penalty within the meaning of this Regulation :—

- (i) withholding of increments of an employee for failure to pass departmental examination in accordance with the Regulation, or orders governing the post which he holds or the terms of his appointment;
- (ii) stoppage of an employee at the efficiency bar in the scale on the ground of his unsuitability to cross the bar;
- (iii) non-promotion whether in a substantive or officiating capacity of an employee after consideration of his case to a scale or post for promotion to which he is eligible;
- (iv) reversion to a lower scale or post of an employee officiating in a higher post on the ground that he is considered, after trial, to be unsuitable for such higher post or on any administrative ground unconnected with his conduct;
- (v) reversion to his permanent scale or post of an employee appointed on probation to another scale or post during or at the end of the period of probation in accordance with the terms of his appointment or the Regulations and orders governing probation;
- (vi) replacement of the services of an employee whose services have been borrowed from the Central Government or a State Government or an authority under the control of the Central Government or a State Government or a local or other authority at the disposal of the authority which lent his service;
- (vii) compulsory retirement of an employee in accordance with the provisions relating to his superannuation or retirement;
- (viii) termination of the services —

(a) of an employee appointed on probation during or at the end of the period of probation in accordance with the terms of his appointment or the Regulations and orders governing probation; or

(b) of an employee employed under an agreement in accordance with the terms of such agreement;

(c) of a temporary employee in accordance with the orders governing such employees.

9. Penalty for misconduct committed prior to recruitment — The penalties specified in Regulation 8 may, for good and sufficient reasons, as herein-after provided, be imposed on an employee appointed through direct recruitment in respect of misconduct committed before his employment if the misconduct was of such a nature as has rational connection with his present employment and renders him unfit or unsuitable for continuing in service.

10. Disciplinary authorities — The authorities mentioned in the schedule shall be competent to

impose penalties on the employees as indicated in the said schedule.

11. Authority to institute proceedings — (1) The Chairman may —

- (a) institute disciplinary proceedings against any employee;
- (b) direct a disciplinary authority to institute disciplinary proceedings against any employee on whom that disciplinary authority is competent to impose under these Regulations any of the penalties specified in Regulation 8.

(2) A disciplinary authority competent under these Regulations to impose any of the penalties specified in clauses (i) to (iv) of Regulation 8 may institute disciplinary proceedings against any employee for the imposition of any of the penalties specified in clauses (v) to (ix) of Regulation 8 notwithstanding that such disciplinary authority is not competent under these Regulations to impose any of the latter penalties.

PART VI — PROCEDURE FOR IMPOSING PENALTIES.

12. Procedure for imposing major penalties — (1) No order imposing any of the penalties specified in clauses (v) to (ix) of Regulation 8 shall be made except after an enquiry held, as far as may be, in the manner provided in this Regulation and Regulation 13.

(2) Whenever the disciplinary authority is of the opinion that there are grounds for inquiring into the truth of any imputation of misconduct or misbehaviour against an employee, it may itself inquire, or appoint under this Regulation an authority to inquire into the truth thereof.

Explanation — Where the disciplinary authority itself holds the enquiry any reference in this Regulation to the inquiring authority shall be considered as a reference to the disciplinary authority.

(3) Where it is proposed to hold an inquiry against an employee under this Regulation and Regulation 13, the disciplinary authority shall draw up or cause to be drawn up —

- (i) the substance of the imputations of misconduct or misbehaviour into definite and distinct articles of charge;
- (ii) a statement of the imputation, of misconduct or misbehaviour in support of each article of charge, which shall contain —
 - (a) a statement of all relevant facts including any admission or confession made by the employee;
 - (b) a list of documents by which, and a list of witnesses by whom, the articles of charge are proposed to be substantiated.

Note — If the employee applies orally or in writing for the supply of copies of the statements of

witnesses mentioned in the list referred to in sub-Regulation (3), the inquiring authority shall furnish him with such copies as early as possible and in any case not later than three days before the commencement of the examination of witnesses on behalf of the disciplinary authority.

(4) The disciplinary authority shall deliver or cause to be delivered to the employee a copy of the articles of charge, the statement of the imputations of misconduct or misbehaviour and a list of documents and witnesses by which each article is proposed to be sustained and shall require the employee to submit, within such time as it may specify, a written statement of his defence and to state whether he desires to be heard in person.

(5) (a) On receipt of the written statement of defence, the disciplinary authority may itself inquire into such of the articles of charge as are not admitted, or if it considers necessary so to do appoint, under sub-Regulation (2), an inquiring authority for the purpose, and when all the articles of charge have been admitted by the employee in his written statement of defence the disciplinary authority shall record its findings on each charge after taking such evidence as it may think fit and shall act in the manner laid down in Regulation 18.

(b) If no written statement of defence is submitted by the employee the disciplinary authority may itself inquire into the articles of charge or may, if it considers necessary so to do, appoint under Sub-Regulation (2), an inquiring authority for the purpose.

(c) Where the disciplinary authority itself inquires into any articles of charge or appoints inquiring authority for holding an inquiry into such charge, it may by order, appoint any person to be known as the 'Presenting Officer', to present on its behalf the case in support of the articles of charge.

(6) The disciplinary authority shall, when it is not inquiring authority, forward to the inquiring authority —

- a copy of the articles of charge and the statement of the imputations of misconduct or misbehaviour;
- a copy of the written statement of defence, if any, submitted by the employee;
- a copy of the statements of witnesses if any, referred to in Sub-Regulation (3);
- evidence proving the delivery of the documents referred to in Sub-Regulations (3) to the employee; and
- a copy of the order appointing the said "Presenting Officer".

(7) The employee shall appear in person before the inquiring authority on such day and at such time as that authority may, by a notice in writing, specify in this behalf or within such further time as that authority may allow:

(8) The employee may take the assistance of any other employee, or, if the employee is a Class III or a Class IV employee, or an "Office bearer" as defined in clause (d) of Section 2 of the Trade Unions Act, 1926 (16 of 1926), or the union to which he belongs, to present the case on his behalf, but may not engage a legal practitioner for the purpose unless the said Presenting Officer appointed by the disciplinary authority, is a legal practitioner, or, the disciplinary authority, having regard to the circumstances of the case, so permit.

Note — The employee shall not take the assistance of any other employee, who has two pending disciplinary cases on hand in which he has to give assistance.

(9) If the employee who has not admitted any of the articles of charge in his written statement of defence, or has not submitted any written statement of defence, appears before the inquiring authority, such authority shall ask him whether he is guilty or has any defence to make and if he pleads guilty to any of the articles of charge, the inquiring authority shall record the plea, sign the record and obtain the signature of the employee thereon.

(10) The inquiring authority shall return a finding of guilt in respect of those articles of charge to which the employee pleads guilty.

(11) The inquiring authority shall if the employee fails to appear within the specified time or refuses or omits to plead, require the said Presenting Officer to produce the evidence by which he proposes to prove the articles of charge, and shall adjourn the case to a later date not exceeding thirty days, after recording an order that the employee may, for the purpose of preparing his defence —

- inspect within five days of the order or within such further time not exceeding five days as the inquiring authority may allow, the documents specified in the list referred to in Sub-Regulation (3);
- submit a list of witnesses to be examined on his behalf;
- give a notice, within ten days of the order or within such further time not exceeding ten days as the inquiring authority may allow for the discovery or production of any documents which are in the possession of the Board but not mentioned in the list referred to in Sub-Regulation (3).

Note — The employee shall indicate the relevance of the documents required by him to be discovered or produced by the Board.

(12) The inquiring authority shall, on receipt of the notice for the discovery or production of documents, forward the same or copies thereof to the authority in whose custody or possession the documents are kept with a requisition for the production of the documents by such date as may be specified in such requisition.

Provided that the inquiring authority may, for reasons to be recorded in writing, refuse to requisition such of the documents, as are in its opinion, not relevant to the case.

(13) On receipt of the requisition referred to in Sub-Regulation (12) every authority having the custody or possession of the requisitioned documents shall produce the same before the inquiring authority;

Provided that if the authority having the custody or possession of the requisitioned documents is satisfied for reasons to be recorded in writing that the production of all or any of such documents would be against the Port's interest on the security of the State it shall inform the inquiring authority accordingly and the inquiring authority on being so informed, communicate the information to the employee and withdraw the requisition made by it for the production or discovery of such documents.

(14) (a) on the date fixed for the inquiry, the oral and documentary evidence by which the articles of charge are proposed to be proved shall be produced by or on behalf of the disciplinary authority.

(b) The witnesses shall be examined by or on behalf of the said Presenting Officer and may be cross-examined by or on behalf of the employee.

(c) The said Presenting Officer shall be entitled to re-examine the witnesses on any points on which they have been cross-examined, but not on any new matter, without the leave of the inquiring authority.

(d) The inquiring authority may also put such question to the witnesses as it thinks fit.

(15) (a) If it shall appear necessary before the close of the case on behalf of the disciplinary authority the inquiring authority may, in its discretion, allow the said Presenting Officer to produce evidence not included in list given to the employee or may itself call for new evidence or recall and re-examine any witness and in such a case, the employee shall be entitled to have, if he demands it, a copy of the list of further evidence proposed to be produced and such adjournment of the inquiry as the inquiring authority may consider reasonable.

(b) The inquiring authority shall give the employee an opportunity of inspecting such documents before they are taken on record.

(c) The inquiring authority may also allow the employee to produce new evidence, if it is of the opinion that the production of such evidence is necessary in the interest of justice.

Note -- New evidence shall not be permitted or called for or any witness shall not be recalled to fill up any gap in the evidence, such evidence may be called for only when there is an inherent lacuna or defect in the evidence which has been produced originally.

(16) (a) When the case for the disciplinary authority is closed, the employee shall be required to state his defence, orally or in writing as he may prefer.

(b) If the defence is made orally, it shall be recorded and the employee shall be required to sign the record; in either case, a copy of the statement of defence shall be given to the said Presenting Officer, if any, appointed.

(17) (a) The evidence on behalf of the employee shall then be produced.

(b) The employee may examine himself in his own behalf, if he so prefers the witness produced by the employee shall then be examined and shall also be liable to cross-examination, re-examination and examination by the inquiring authority, according to the provisions applicable to the witnesses for the disciplinary authority.

(18) The inquiring authority may, after the employee closes his case and shall, if the employee has not examined himself, generally question on the circumstances appearing against him in the evidence for the purpose of enabling the employee to explain any circumstances appearing in the evidence against him.

(19) The inquiring authority may, after the completion of the production of the evidence, hear the said Presenting Officer, if any, appointed, and the employee, or permit them to file written briefs of their respective cases, if they so desire.

(20) If the employee to whom a copy of the articles of charge has been delivered does not submit the written statement of defence on or before the date specified for the purpose or does not appear in person before the inquiring authority or otherwise fails or refuses to comply with the provisions of this Regulation, the inquiring authority may hold the inquiry ex parte.

(21) (a) Where a disciplinary authority, competent to impose any of the penalties specified in Clauses (i) to (iv) of Regulation 8, but not competent to impose any of the penalties specified in Clauses (v) to (ix) of Regulation 8, has itself inquired into, or caused to be inquired into the articles of any charge and that authority, having regard to its own findings or having regard to its decision on any of the findings of any inquiring authority appointed by it, is of the opinion that the penalties specified in Clauses (v) to (ix) of Regulation 8, should be imposed, that authority shall forward the records of the inquiry to such disciplinary authority as is competent to impose the last mentioned penalties.

(b) The disciplinary authority to which records are so forwarded may act on the evidence on the record or may, if it is of the opinion that further examination of any of the witnesses is necessary in the interest of justice, recall the witness and examine, cross-examine, and re-examine the witnesses and may impose on the employee such penalty as it may deem fit in accordance with these Regulations.

(22) Whenever any inquiring authority, after having heard and recorded the whole or any part of the evidence in an inquiry ceases to exercise jurisdiction therein, and is succeeded by another inquiring authority which has, and which exercises, such jurisdiction, the inquiring authority so succeeding may act on the evidence so recorded by its predecessor, or partly recorded by its predecessor and partly recorded by itself.

Provided that if the succeeding inquiring authority is of the opinion that further examination of any of the witnesses whose evidence has already been recorded is necessary in the interest of justice, it may recall examine, cross-examine, and re-examine any such witnesses as hereinbefore provided.

(23) (i) After the conclusion of the inquiry, a report shall be prepared and it shall contain—

(a) articles of charge and the statement of imputations of misconduct or misbehaviour;

(b) the defence of the employee in respect of each article of charge;

(c) an assessment of the evidence in respect of each article of charge;

(d) the findings on each article of charge and the reasons therefor.

Explanation—If in the opinion of the inquiring authority the proceedings of the inquiry establish any article of charge different from the original articles of charge, it may record its findings on such article of charge;

Provided that the findings on such article of charge shall not be recorded unless the employee has either admitted the facts on which such article of charge is based or has had a reasonable opportunity of defending himself against such article of charge.

(ii) The inquiring authority, where it is not itself the disciplinary authority, shall forward to the disciplinary authority the records of inquiry which shall include:—

(a) the report prepared by it under Clause (i);

(b) the written statement of defence, if any, submitted by the employee;

(c) the oral and documentary evidence produced in the course of the inquiry;

(d) the written briefs, if any, filed by the said Presenting Officer or the employee or both during the course of the inquiry; and

(e) the orders, if any, made by the disciplinary authority and the inquiring authority in regard to the inquiry.

13. Action on the inquiry report—(1) The disciplinary authority, if it is not itself the inquiring authority may, for reasons to be recorded by it in writing, remit the case to the inquiring authority for further inquiry and report the inquiring authority shall thereupon proceed to

hold the further inquiry according to the provisions of Regulation 12 as far as may be.

(2) The disciplinary authority shall, if it disagrees with the findings of the inquiry authority on article of charges, record its reasons for such disagreement and record its own findings on such charge, if the evidence on record is sufficient for the purpose.

(3) If the disciplinary authority, having regard to its findings on all or any of the articles of charge is of the opinion that any of the penalties specified in Clauses (i) to (iv) of Regulation 8 should be imposed on the employee it shall, notwithstanding anything contained in Regulation 14 make an order imposing such penalty.

(1) (e) If the disciplinary authority having regard to its findings on all or any of the articles of charge is of the opinion that any of the penalties specified in Clauses (v) to (ix) of Regulation 8 should be imposed on the employee it shall—

(a) furnish to the employee a copy of the report of the inquiry held by it and its findings on each article of charge or where the inquiry has been held by an inquiring authority appointed by it, a copy of the report of such authority and a statement of its findings on each article of charge together with brief reasons for its disagreement, if any, with the findings of the inquiring authority;

(b) give the employee a notice stating the penalty proposed to be imposed on him and calling upon him to submit within fifteen days of receipt of the notice or such further time not exceeding fifteen days as may be allowed, such representation as he may wish to make on the proposed penalty on the basis of the evidence adduced during the inquiry held under Regulation 12.

(ii) In every case in which it is necessary to consult the Central Government, the record of the inquiry together with a copy of the notice given under clause (i) and the representation made in response to such notice, if any, shall be forwarded by the disciplinary authority along with its recommendations to the Central Government for passing orders.

(iii) Where, it is not necessary to consult the Central Government, the disciplinary authority shall consider the representation, if any, made by the employee in pursuance of the notice given to him under clause (i) and determine what penalty, if any, should be imposed on him and make such order as it may deem fit.

(14) Procedure for imposing minor penalties—(1) Subject to the provisions of Sub-Regulation (3) of Regulation 12 no order imposing any of the penalties specified in clause (i) to (iv) of Regulation 8 shall be passed except after—

(a) informing in writing the employee of the proposal to take action against him and of the imputations of misconduct or misbehaviour on which it is proposed to be taken and giving him an opportunity of

making any representation he may wish to make against the proposal;

- (b) holding an inquiry in the manner laid down in Sub-Regulations (3) to (23) of Regulation 12, in every case in which the disciplinary authority is of the opinion that such inquiry is necessary;
- (c) taking the representation, if any, submitted by the employee under clause (a) and the record of inquiry, if any, held under (b) into consideration; and
- (d) recording a finding on each imputation of misconduct or misbehaviour.

(2) The record of the proceedings in such cases shall include—

- (a) a copy of the intimation to the employee of the proposal to take action against him;
- (b) a copy of the statement of imputations of misconduct or misbehaviour delivered to him;
- (c) his representation, if any;
- (d) the evidence produced during the inquiry;
- (e) the findings on each imputation of misconduct or misbehaviour; and
- (f) the orders on the case together with the reasons therefor.

(3) Notwithstanding the provisions contained in clause (b) of Sub-Regulation (1), if in a case it is proposed, after considering the representation, if any submitted by the employee, to withhold increments of pay for a period exceeding three years or to withhold increments of pay with cumulative effect for any period or if the penalty of withholding of increments is likely to affect adversely the amount of pension payable to the employee, an enquiry shall invariably be held in the manner laid down in Sub-Regulations (3) to (23) of Regulation 12, before making any order imposing on the employee any such penalty.

15. Communication of orders—Orders made by the disciplinary authority shall be communicated to the employee who shall also be supplied with a copy of the report of the inquiry, if any, held by the disciplinary authority, and a copy of its findings on each article of charge, or where the disciplinary authority is not the inquiring authority, a copy of the report of the inquiring authority and a statement of the findings of the disciplinary authority together with brief reasons for its disagreement, if any, with the findings of the inquiring authority, unless they have already been supplied to him.

16. Common proceedings—(1) Where two or more employees are concerned in any case, the Chairman or the authority competent to impose a penalty of dismissal from service on all such employees may make an order that disciplinary action against all of them may be taken in a common proceeding.

Note—If the authorities competent to impose the penalty of dismissal on such employees are

different, the order for taking disciplinary action in common proceeding may be made by the highest of such authorities with the consent of the orders.

(2) Subject to the provisions of sub-section (1) of Section 25 of the Act and of Regulation 10, any such order shall specify—

- (i) the authority which may function as the disciplinary authority for the purpose of such common proceedings;
- (ii) the penalties specified in Regulation 8 which such disciplinary authority shall be competent to impose; and
- (iii) whether the procedure prescribed in Regulation 12 and 13 or Regulation 14 or Regulation 19 may be followed in the proceedings.

17. Special procedure in certain cases—Notwithstanding anything contained in Regulation 12 to Regulation 16—

- (i) where a penalty is imposed on an employee on the ground of conduct which had led to his conviction on a criminal charge, or
- (ii) where the disciplinary authority is satisfied for reasons to be recorded by it in writing that it is not reasonably practicable to hold an inquiry in the manner provided in these regulations, or
- (iii) where the Chairman is satisfied that in the interest of the security of the Port it is not expedient to follow such a procedure, the disciplinary authority may consider the circumstances of the case and pass such orders thereon as it deems fit :

Provided that the approval of the Central Government shall be obtained before passing such orders in relation to an employee covered by Clause (a) of sub-section (1) of section 24 of the Act.

18. PROVISIONS REGARDING EMPLOYEES LENT TO CENTRAL GOVERNMENT, Etc.—(1) Where the services of an employee are lent to Central Government or a State Government or an authority subordinate thereto or to a local or other authority (hereinafter in this regulation referred to as the borrowing authority, the borrowing authority shall have the powers of the appointing authority for the purpose of conducting a disciplinary proceeding against him:

Provided that the borrowing authority shall forthwith inform the Chairman of the circumstances leading to the order of suspension of such employee or the commencement of the disciplinary proceedings as the case may be.

(2) In the light of the findings in the disciplinary proceeding conducted against an employee—

- (i) if the borrowing authority is of the opinion that any of the penalties specified in Clauses (i) to (iv) of Regulation 8 should be imposed on the employee, it may, after consultation with the Chairman, make such orders on the case as it deems necessary :

Provided that in the event of a difference of opinion between the borrowing authority and the Chairman the services of an employee shall be replaced at the disposal of the Board.

(ii) if the borrowing authority is of the opinion that any of the penalties specified in Clauses (v) to (ix) of Regulation 8 should be imposed on the employee, it shall replace his services at the disposal of the Board and transmit to the Chairman the proceedings of the inquiry and thereupon, the Chairman may pass such orders as he may deem necessary :

Provided that before passing any such order the Chairman shall comply with the provisions of sub-regulations (3) and (4) of Regulation 13.

Provided further that no such order, so far as it relates to an employee referred to in Clause (a) of sub-section (1) of Section 24 of the Act shall have effect until it is approved by the Central Government.

EXPLANATION : The disciplinary authority may make an order under this clause on the record of the inquiry transmitted to it by the borrowing authority, or after holding such further inquiry as it may deem necessary, as far as may be, in accordance with Regulation 12.

19. Provisions regarding employees borrowed from Central Government, etc.—(1) Where an order of suspension is made or a disciplinary proceeding is taken against an employee whose services have been borrowed from the Central Government or a State Government or an authority subordinate thereto or a local or other authority, the authority lending his services (hereinafter in these regulations referred to as the "lending authority") shall forthwith be informed of the circumstances leading to the order of his suspension or the commencement of the disciplinary proceedings, as the case may be.

(2) In the light of the findings in the disciplinary proceeding taken against the employee—

(i) If it is decided that any of the penalties specified in Clauses (i) to (iv) of Regulation 8 should be imposed on him, the disciplinary authority may subject to the provisions of Sub-Regulation (3) of Regulation 13, after consultation with the lending authority, pass such orders on the case as it deems necessary.

Provided that in the event of a difference of opinion between the borrowing authority and the lending authority, the services of the employee shall be replaced at the disposal of the lending authority :

(ii) if the disciplinary authority is of the opinion that any of the penalties specified in Clauses (v) to (ix) of Regulation 8 should be imposed on the employee, it shall replace his services at the disposal of the lending authority and transmit to it the proceedings of the inquiry for such action as it deems necessary.

PART VII — APPEALS

20. Orders against which no appeal lies— notwithstanding anything contained in this part, no appeal lie against—

- (i) any order made by the Central Government
- (ii) any order in appeal or any other revision made by the Chairman;
- (iii) any order passed by an inquiring authority in the course of an inquiry under Regulation 12;
- (iv) any order of an interlocutory nature or the nature of a step-in-aid or the final disposal of a disciplinary proceedings other than an order of suspension.

21. Orders against which appeal lies—Subject to the provisions of Regulation 20, an employee may prefer an appeal against all or any of the following orders, namely—

- (i) an order of suspension made or deemed to have been made under Regulation 7;
- (ii) an order imposing any of the penalties specified in Regulation 8 made by the disciplinary authority;
- (iii) an order—
 - (a) denies or varies to his disadvantage his pay, allowances, pension or other conditions of service as regulated by Regulations; or
 - (b) interprets to his disadvantage the provisions of any such regulations;
- (iv) an order—
 - (a) stopping him at them efficiency bar in the scale of pay on the ground of his unfitness to cross the bar;
 - (b) reverting him while officiating in a higher post to a lower post otherwise than as a penalty;
 - (c) reducing or withholding the pension or denying the maximum pension admissible to him under the regulations;
 - (d) determining the subsistence and other allowances to be paid to him for the period of suspension or for the period during which, he is deemed to be under suspension or for any portion thereof;
 - (e) determining his pay and allowances—
 - (i) for the period of suspension, or
 - (ii) for the period from the date of his dismissal, removal, or compulsory retirement from service or from the date of his reduction to a lower post, scale or stage in a scale of pay, to the date of his reinstatement or restoration to his post, or

(l) determining whether or not the period from the date of his suspension or from the date of his dismissal, removal, compulsory retirement, or reduction to a lower post, scale of pay or stage in a scale of pay to the date of his reinstatement or restoration to his or post shall be treated as a period spent on duty for any purpose.

EXPLANATION :—In this regulation—

- (i) the expression “employee” includes, a person who has ceased to be in the Board’s service;
- (ii) the expression “pension” includes additional pension, gratuity and any other retirement benefits.

22. Appellate Authorities :—An employee, including a person who has ceased to be in the Board’s service may prefer an appeal against—

- (i) an order of suspension, to the authority to which the authority which made or deemed to have made the order is immediately subordinate;
- (ii) an order imposing any of the penalties specified in Regulation 8 to the authority specified in this behalf in the Schedule;
- (iii) all or any of the orders specified in Clauses (iii) and (iv) of Regulation 20 to the authority to which an appeal against an order imposing upon him the penalty of dismissal would lie.

23. Appellate Authorities in special circumstances :—Notwithstanding anything contained in Regulation 22.—

- (i) an appeal against an order in common proceeding shall lie to the authority to which the authority functioning as the disciplinary authority is immediately subordinate;
- (ii) where the person who made the order appealed against becomes by virtue of his subsequent appointment as the Chairman, an appeal against such order shall lie to the Central Government and the Central Government in relation to that appeal shall be deemed to be the appellate authority for the purpose of this regulation.

24. Period of limitation for appeals :—No appeal preferred under this part shall be entertained unless such appeal is preferred within a period of two months from the date on which a copy of the order appealed against is delivered to the appellant;

Provided that the appellate authority may entertain the appeal after the expiry of the said period, if it is satisfied that the appellant had sufficient cause for not preferring the appeal in time.

25. Form and contents of appeals :—(1) Every person preferring an appeal shall do so separately and in his own name.

(2) (a) The appeal shall be presented to the authority to whom the appeal lies, a copy being forwarded by the appellant to the authority which made the order appealed against.

(b) The appeal shall contain all materials, statements and arguments on which the appellant relies, shall not contain any disrespectful or improper language and shall be complete in itself.

(3) The authority which made the order appealed against shall, on receipt of a copy of the appeal, forward the same with its comments thereon together with the relevant records to the appellate authority without any avoidable delay and without waiting for any direction from the appellate authority.

26. Consideration of appeal :—(1) In the case of an appeal against an order of suspension, the appellate authority shall consider whether in the light of the provisions of Regulation 7 and having regard to the circumstances of the case, the order of suspension is justified or not and confirm or revoke the order accordingly.

(2) In the case of an appeal against an order imposing any of the penalties specified in Regulation 8 or enhancing any penalty imposed under the said Regulation, the appellate authority shall consider—

- (a) whether the procedure laid down in these Regulations has been complied with and if not, whether such non-compliance has resulted in the failure of justice;
- (b) whether the findings of the disciplinary authority are warranted by the evidence on the record; and
- (c) whether the penalty imposed is adequate, inadequate or excessive; and pass orders—
 - (i) confirming, enhancing, reducing or setting aside the penalty; or
 - (ii) remitting the case to the authority which imposed or enhanced the penalty or to any other authority with such directions as it may deem fit in the circumstances of the case;

Provided that—

- (i) if the enhanced penalty which the appellate authority proposes to impose is one of the penalties specified in Clauses (v) to (ix) of Regulation 8 and an enquiry under Regulation 12 has not already been held in the case, the appellate authority shall, subject to provisions of Regulation 17, itself hold such inquiry or direct that such inquiry be held in accordance with the provisions of Regulation 12 and thereafter, on a consideration of the proceedings of such inquiry, make such orders as it may deem fit;

- (ii) if the enhanced penalty which the appellate authority proposes to impose is one of the penalties specified in Clauses (v) to (ix) of Regulation 8 and an inquiry under Regulation 12 has already been held in the case, the appellate authority shall make such orders as it may deem fit; and
- (iii) no order imposing an enhanced penalty shall be made in any other case unless the appellant has been given a reasonable opportunity, as far as may be in accordance with the provisions of Regulation 12 of making a representation against such enhanced penalty.

(3) In an appeal against any other order specified in Regulation 21, the appellate authority shall consider all the circumstances of the case and make such orders as it may deem just and equitable.

27. Implementation of orders in appeal :

The authority which made the order appealed against shall give effect to the orders passed by the appellate authority.

PART VIII—REVISION

28. Revision

(1) Notwithstanding anything contained in these Regulations —

- (i) the Central Government; or
- (ii) the Chairman
- (iii) the appellate authority within six months of the date of the orders proposed to be revised, may at any time, either on its or his own motion, or otherwise, call for the records of any inquiry and revise any order made under these Regulations, or under the Regulations or orders of practices repealed by Regulation 31, from which an appeal is allowed, but no appeal has been preferred, or from which no appeal is allowed after consultation with the Central Government where such consultation is necessary and may —

- (a) confirm, modify or set aside the order or
- (b) confirm, reduce, enhance or set aside the penalty imposed by the order, or impose any penalty where no penalty has been imposed; or
- (c) remit the case to the authority which made the order or to any other authority directing such authority to make such further inquiry as it may consider proper in the circumstances of the case; or
- (d) pass such other orders as it may deem fit;

Provided that no order imposing or enhancing any penalty shall be made by the revising authority unless the employee concerned has been given a reasonable opportunity of making a representation

against the penalty proposed and where it is proposed to impose any of the penalties specified in Clauses (v) to (ix) of Regulation 8 or to enhance the penalty imposed by the order sought to be revised to any of the penalties specified in those clauses, no such penalty shall be imposed except after an inquiry in the manner laid down in Regulation 12 and after giving a reasonable opportunity to the employee concerned of showing cause against the penalty proposed on the evidence adduced during the inquiry and except after consultation with the Central Government where such consultation is necessary.

Provided further that no power of revision shall be exercised by the Chairman unless —

- (i) the authority which made the order is appealed,

or

- (ii) the authority to which an appeal would lie, where no appeal has been preferred, is himself or is subordinate to him.

(2) No proceeding for revision shall be commenced until after —

- (i) the expiry of the period of limitation for any appeal or
- (ii) the disposal of the appeal, where any such appeal has been preferred.

(3) An application for revision shall be dealt with in the same manner as if it were an appeal after these Regulations.

PART IX—MISCELLANEOUS

29. Service of orders and notices—Every order, notice and other process made or issued under these Regulations shall be served in person on the employee concerned or communicated to him by registered post.

30. Power to relax time limit and to condone delay—Save as otherwise expressly provided in these Regulations, the authority competent under these Regulations, to make any order may, for good and sufficient reasons or if sufficient cause is shown, extend the time specified in these Regulations for anything required to be done under these Regulations or condone any delay.

31. (1) On the commencement of these Regulations, Clauses 17, 18, 19, 20 and 42 of the Standing Orders for the Port of Madras and the orders and customary practices in force immediately before these Regulations come into force, relating to such matters as are covered by these Regulations, shall cease to have any effect in respect of employees to whom these Regulations apply :

Provided that —

- (a) Regulation 31 shall not affect the previous operation of the "Standing Orders for the Port of Madras" or the said orders or practices or anything done or any action taken thereunder :

(b) any proceeding under the "Standing Orders for the Port of Madras" or the orders or practices pending at the commencement of these Regulations shall be conducted and disposed of as far as may be in accordance with the provisions of these Regulations

(2) An appeal pending or preferred after the commencement of these Regulations against an order

made before such commencement shall be considered and orders thereon shall be passed in accordance with these Regulations.

32 Interpretation .

All questions relating to the interpretation of these regulations may be referred to the Board for decision

MADRAS PORT TRUST SCHEDULE

(See Regulation 2, 10 and 22)

Sl No.	Categories of employees	Authority competent to impose penalties and penalties which it may impose (with reference to Clause (i) to (ix) of Regulation 8)		Appellate Authority
		Authority	Penalties	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Employees holding posts referred to in Clause (a) of sub-section (i) of Section 24 of the Act.	(i) Chairman (ii) Chairman with prior approval of Central Government	(i) Penalties specified in Central Clauses (i) to (iv) of Regulation 8. (ii) Penalties specified in Clauses (v) to (ix) of Regulation 8.	Government
2.	Employees holding Class I posts other than those covered by S.No. 1.	Chairman	All	Central Government
3.	Employees holding Class II posts.	Deputy Chairman	All	Chairman
4.	Employees holding Class III and IV posts.	Head of the Department	All	Deputy Chairman

Administrative Offices Building,
Madras Port Trust,
Madras-600 001.
Dated the 21st January, 1988

A. BALRAJ,
Chairman

[F No PR—12013/3/86-PE.I]
YOGENDRA NARAIN, Jr. Secy.